퇴직급여제도



법제처
찾기 쉬운 생활법령

이 정보는 2026년 10월 15일 기준으로 작성된 것입니다.

찾기 쉬운 생활법령은 국민이 실생활에 필요한 법령을 쉽게 찾아보고 이해할 수 있도록 관련 법령정보를 국민의 생활중심으로 재분류하여 제공하고 있습니다. 따라서 제공된 법령정보는 법적 효력을 갖는 유권해석(결정, 판단)의 근거가 되지 않고, 각종 신고, 불복 청구 등의 증거자료로서의 효력은 없습니다. 구체적인 법령에 대한 질의는 담당기관이나 국민 신문고에 문의하시기 바랍니다.

공공데이터 정책에 따라 '찾기 쉬운 생활법령'에서 제공하는 생활법령은 누구에게나 개방되어 있으며, 영리 목적의 이용을 포함하여 자유로운 활용이 보장됩니다. 이 경우 출처가 법제처 찾기 쉬운 생활법령(http://www.easylaw.go.kr)임을 명시해 주시고, 단순 인용이 아닌 영리목적의 이용이거나 자료의 상당 부분을 이용하는 경우에는 해당 사항을 법제처 법제정보담당관(044-200-6900)으로 통지하여 주시기 바랍니다.

※ 다만, '찾기 쉬운 생활법령'에서 제공하는 생활법령 중 제3자가 저작권을 갖는 저작물의 경우에는 원 저작자의 저작권 정책 및 「저작권법」에 따릅니다.

찾기 쉬운 생활법령에서 제공하는 자료를 위조 · 변조하거나 생활법령에 포함된 제3자의 저작권을 침해하는 경우에는 관련 법령(「저작권법」 제136조부터 제138조까지)에 따라 처벌을 받을 수 있으니 유의하시기 바랍니다.

[퇴직급여제도]

퇴직금 제도를 운영중인 고용주는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급해야 합니다.

퇴직연금은 확정급여형, 확정기여형 및 개인형 퇴직연금으로 구분됩니다. 확정급여형 퇴직연금은 근로자가 퇴직할 때 받을 퇴직급여가 사전에 확정된 퇴직연금이며, 확정기여형 퇴직연금은 고용주가 납입할 부담금이 매년 근로자 연간 임금 총액의 1/12로 사전에 확정된 퇴직연금입니다. 개인형 퇴직연금은 근로자가 이직 또는 퇴직하는 경우 지급받은 퇴직급여를 한 계좌에 모아 활용할 수 있도록 하는 퇴직연금 통산장치입니다.

퇴직급여제도 1
1. 퇴직급여제도의 운영 4
1.1. 퇴직금 운영 사업장 4
1.1.1. 퇴직금 4
1.2. 퇴직연금 운영 사업장 5
1.2.1. 퇴직연금의 종류 5
1.2.2. 고용주의 의무 8
1.2.3. 퇴직연금사업자의 의무 11
1.3. 중소기업퇴직연금기금 운영 사업장 13
1.3.1. 중소기업 퇴직연금기금 13
1.3.2. 중소기업 퇴직연금기금의 운용 15
1.4. 퇴직급여제도의 설정·변경 등 17
1.4.1. 퇴직급여 설정 18
1.4.2. 퇴직급여 변경 18
2. 퇴직급여 중간정산 22
2.1. 퇴직급여 중간(중도)정산 22
2.1.1. 퇴직금 중간정산 22
2.1.2. 퇴직연금 중도정산 29
3. 퇴직급여 지급 32
3.1. 지급요건 32
3.1.1. 근로자성 확인 32
3.1.2. 계속근로기간 확인 33
3.2. 퇴직급여 지급 35
3.2.1. 퇴직금 지급 35
3.2.2. 퇴직연금 지급 37
3.3. 퇴직급여 지급보호 39
3.3.1. 압류금지 등 39
3.3.2. 퇴직급여 청구권 보장기간 40
4. 퇴직급여 미지급 시 구제방법 42
4.1. 고용주가 미지급한 경우 42
4.1.1. 구제절차 42
4.1.2. 지연이자의 지급 43
4.2. 사업장이 도산한 경우 45
4.2.1. 대지급금 신청 45

1. 퇴직급여제도의 운영

1.1. 퇴직금 운영 사업장

1.1.1. 퇴직금

퇴직금제도의 설정

퇴직금제도

▪ 퇴직금제도를 설정하려는 고용주는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항).

의제되는 퇴직금제도

▪ 2005년 12월 1일 이전에 고용주가 근로자를 피보험자 또는 수익자로 하여 다음의 요건을 모두 갖춘 퇴직보험 또는 퇴직일시금신탁에 가입하여 근로자가 퇴직할 때 일시금 또는 연금으로 수령하게 하는 경우에는 퇴직금제도를 설정한 것으로 봅니다[「근로자퇴직급여 보장법」 부칙(법률 제10967호, 2011. 7. 25.) 제2조제1항 본문 및 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 부칙(대통령령 제23987호, 2012. 7. 24.) 제4조제1항].

▹ 퇴직하는 근로자가 퇴직보험 등을 취급하는 금융기관(이하 “보험사업자 등”이라 함)에 직접 일시금 또는 연금(퇴직일시금신탁에 가입한 경우는 제외)을 선택하여 청구할 수 있을 것

※ 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자는 일시금 또는 연금을 청구할 수 없으며, 그 일시금 또는 연금은 고용주에게 귀속되는 것이어야 함

▹ 퇴직보험 등의 계약이 해지되는 경우의 환급금(이하 “해지환급금”이라 함)은 피보험자 또는 수익자인 근로자에게 지급되는 것일 것

※ 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 피보험자 또는 수익자인 근로자에 대한 해지환급금은 고용주에게 귀속되는 것이어야 함

▹ 퇴직보험 등에 따른 일시금·연금 또는 해지환급금을 받을 피보험자 또는 수익자인 근로자의 권리는 양도하거나 담보로 제공할 수 없는 것일 것

▹ 보험사업자 등이 퇴직보험 등의 계약 체결 전에 계약의 내용을 피보험자 또는 수익자에게 주지시키고 계약 체결 후에는 그 사실을 통지하는 것일 것

▹ 보험사업자 등이 매년 보험료 또는 신탁부금 납부 상황과 일시금 또는 연금의 수급 예상액을 피보험자 또는 수익자에게 통지하는 것일 것

퇴직금 감소 예방조치

▪ 퇴직금제도를 설정한 고용주는 다음의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고 근로자대표와의 협의를 통해 확정기여형퇴직연금제도나 중소기업퇴직연금기금제도로의 변경, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위해 필요한 조치를 해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제5항).

▹ 고용주가 단체협약 및 취업규칙 등을 통해 일정한 연령, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 근로자의 임금을 조정하고 근로자의 정년을 연장하거나 보장하는 제도를 시행하려는 경우

▹ 고용주가 근로자와 합의하여 소정근로시간을 1일 1시간 이상 또는 1주 5시간 이상 단축함으로써 단축된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우

▹ 「근로기준법」(법률 제15513호, 2018. 3. 20. 일부개정, 2018. 7. 1. 시행)에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소하는 경우

▹ 그 밖에 임금이 감소되는 경우로서 「근로자퇴직급여 보장법 시행규칙」에서 정하는 경우

▪ 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 알리지 않거나 퇴직급여의 감소 예방을 위해 필요한 조치를 하지 않은 고용주는 500만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제46조제3호).

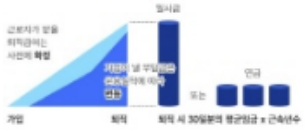
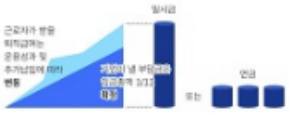
1.2. 퇴직연금 운영 사업장

1.2.1. 퇴직연금의 종류

퇴직연금의 종류

퇴직연금의 종류 알아보기

▪ 퇴직연금의 종류는 다음과 같이 확정급여형 퇴직연금, 확정기여형 퇴직연금 및 개인형 퇴직연금이 있습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제2조제7호).

확정급여형 퇴직연금(DB)	확정기여형 퇴직연금(DC)	개인형 퇴직연금(IRP)
▪ 근로자가 퇴직할 때 받을 퇴직급여가 사전에 확정된 퇴직연금제도 ▪ 고용주는 퇴직연금 부담금을 적립하여 자기의 책임으로 운용	▪ 고용주가 납입할 부담금이 매년 근로자 연간 임금총액의 1/12로 사전에 확정된 퇴직연금제도 ▪ 근로자는 직접 자신의 퇴직연금 적립금을 운용하여, 적립금과 운용수입을 퇴직급여로 지급받음	근로자가 직장을 옮기거나 퇴직하면서 지급받은 퇴직급여를 한 계좌로 모아 노후재원으로 활용할 수 있도록 하는 퇴직연금 통산장치제도
		

<출처: 고용노동부 홈페이지>

확정급여형 퇴직연금(Defined Benefit Retirement Pension)

확정급여형 퇴직연금의 의의

▪ "확정급여형 퇴직연금"이란 근로자가 퇴직할 때 받을 퇴직급여가 사전에 확정된 퇴직연금제도를 말합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제2조제8호).

▪ 고용주는 매년 부담금을 금융회사에 적립하여 책임지고 운용하며, 운용 결과와 관계없이 근로자는 사전에 정해진 수준의 퇴직급여를 수령합니다(출처: 고용노동부 퇴직연금).

확정급여형 퇴직연금의 설정

▪ 확정급여형 퇴직연금제도를 설정하려는 고용주는 근로자대표의 동의를 받거나 의견을 들어 다음의 사항을 포함한 확정급여형 퇴직연금 규약을 작성하여 고용노동부장관에게 신고해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제13조 및 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제4조제1항).

- 퇴직연금사업자 선정에 관한 사항
- 가입자에 관한 사항
- 가입기간에 관한 사항
- 급여수준에 관한 사항
- 급여 지급능력 확보에 관한 사항
- 급여의 종류 및 수급요건 등에 관한 사항
- 운용관리업무 및 자산관리업무의 수행을 내용으로 하는 계약의 체결 및 해지와 해지에 따른 계약의 이전(移轉)에 관한 사항
- 운용현황의 통지에 관한 사항
- 가입자의 퇴직 등 급여 지급사유 발생과 급여의 지급절차에 관한 사항
- 퇴직연금제도의 폐지·중단 사유 및 절차 등에 관한 사항
- 부담금의 산정 및 납입에 관한 사항
- 운용관리업무와 자산관리업무의 수행에 대한 수수료의 부담에 관한 사항
- 가입자에 대한 교육의 방법 및 절차 등에 관한 사항
- 복수의 퇴직연금사업자와 운용관리업무에 대한 계약을 체결한 경우 업무의 처리방안[가입자가 개인형 퇴직연금제도의 계정 또는 중소기업퇴직연금기금제도 가입자부담금 계정을 지정하지 않은 경우 급여를 이전(移轉)할 퇴직연금사업자의 지정에 대한 사항을 포함]에 대한 사항

확정기여형 퇴직연금(Defined Contribution Retirement Pension)

확정기여형 퇴직연금의 의의

▪ “확정기여형 퇴직연금”이란 고용주가 납입할 부담금이 사전에 확정된 퇴직연금제도를 말합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제2조제9호).

▪ 고용주가 근로자 개별 계좌에 부담금(매년 연간 임금총액의 1/12 이상)을 정기적으로 납입하면, 근로자가 직접 적립금을 운용하며, 근로자 본인의 추가 부담금 납입도 가능합니다(출처: 고용노동부 퇴직연금).

확정기여형 퇴직연금의 설정

▪ 확정기여형 퇴직연금제도를 설정하려는 고용주는 근로자대표의 동의를 받거나 의견을 들어 다음의 사항을 포함한 확정기여형 퇴직연금 규약을 작성하여 고용노동부장관에게 신고해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제19조제1항, 제13조 및 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제10조제1항·제2항).

- 부담금의 부담에 관한 사항
- 부담금의 산정 및 납입에 관한 사항
- 적립금의 운용에 관한 사항
- 적립금의 운용방법 및 정보의 제공 등에 관한 사항
- 사전지정운용제도에 관한 사항
- 적립금의 중도인출에 관한 사항

- 퇴직연금사업자 선정에 관한 사항
- 가입자에 관한 사항
- 가입기간에 관한 사항
- 급여의 종류 및 수급요건 등에 관한 사항
- 운용관리업무 및 자산관리업무의 수행을 내용으로 하는 계약의 체결 및 해지와 해지에 따른 계약의 이전(移轉)에 관한 사항
- 운용현황의 통지에 관한 사항
- 가입자의 퇴직 등 급여 지급사유 발생과 급여의 지급절차에 관한 사항
- 퇴직연금제도의 폐지·중단 사유 및 절차 등에 관한 사항
- 운용관리업무 및 자산관리업무의 수행에 대한 수수료의 부담에 관한 사항

  ※ 수수료는 고용주가 부담하나 가입자가 스스로 부담하는 추가 부담금에 대한 수수료는 가입자가 부담함

- 가입자에 대한 교육의 방법 및 절차 등에 관한 사항

개인형 퇴직연금(Individual Retirement Pension)

개인형 퇴직연금의 의의

▪ “개인형 퇴직연금”이란 근로자가 직장을 옮기거나 퇴직하면서 지급받은 퇴직급여를 근로자 본인 명의의 계좌에 적립하여 노후재원으로 활용하도록 하는 퇴직연금 적립 전용 개인제도를 말합니다(출처: 고용노동부 퇴직연금).

▪ 개인형 퇴직연금제도를 설정한 사람은 자기의 부담으로 개인형 퇴직연금제도의 부담금을 납입합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제24조제3항 본문).

※ 다만, 연간 1,800만원(개인형 퇴직연금제도의 계정이 여러 개인 경우에는 부담금의 합계액을 말함)을 초과하여 부담금을 납입할 수 없습니다. 이 경우 이전 사업에서 받은 퇴직급여제도의 일시금 등을 제외합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제24조제3항 단서 및 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제17조의2).

개인형 퇴직연금의 설정

▪ 다음 어느 하나에 해당하는 사람은 개인형 퇴직연금을 설정할 수 있습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제24조제2항 및 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제17조).

- 퇴직급여제도의 일시금을 수령한 사람
- 확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도 또는 중소기업퇴직연금기금제도의 가입자로서 자기의 부담으로 개인형 퇴직연금제도를 추가로 설정하려는 사람
- 자영업자
- 퇴직급여제도가 설정되어 있지 않은 계속근로기간이 1년 미만인 근로자
- 퇴직급여제도가 설정되어 있지 않은 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자
- 퇴직금제도를 적용받고 있는 근로자
- 공무원

- 군인
- 교직원
- 별정우체국 직원

1.2.2. 고용주의 의무

고용주의 의무

퇴직연금 성실의무

▪ 고용주는 법령, 퇴직연금규약 또는 중소기업퇴직연금기금표준계약서를 준수하고 가입자 등의 퇴직연금을 안정적으로 운영하기 위해 다음의 사항을 성실하게 이행해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제1항 및 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제31조).

- 운용관리업무와 자산관리업무의 수행, 관련 서비스 제공 등 퇴직연금제도 전반에 대한 능력과 전문성을 종합적으로 판단하여 퇴직연금사업자를 선정

  ※ 이 경우 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업의 고용주는 퇴직연금규약을 신고하거나 퇴직연금사업자를 선정·변경하는 경우 고용노동부장관에게 퇴직연금사업자 선정·변경사유서를 제출

- 단체협약, 취업규칙, 근로계약서, 급여명세서 등 부담금 산정 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제16조에 따른 급여 지급능력 확보 여부 등을 확인하는 데 필요한 자료를 근로복지공단 또는 퇴직연금사업자(「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제4조제6항에 따라 복수의 퇴직연금사업자와 운용관리업무에 대한 계약을 체결한 경우에는 간사기관을 말함)에게 제공할 것

  ※ 이 경우 「근로자퇴직급여 보장법」 제16조에 따른 급여 지급능력 확보 여부 등을 확인하는 데 필요한 자료는 매 사업연도 종료 후 3개월 이내에 제공해야 함

- 퇴직연금사업자 또는 전문기관에게 가입자에 대한 교육의 실시를 위탁한 경우 집합교육을 실시할 수 있도록 하는 등의 협조

- 간사기관의 선정 또는 변경 시 그 사실을 그 선정일 또는 변경일부터 7일 이내에 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자에게 알림

퇴직연금 교육의무

▪ 확정급여형퇴직연금제도 또는 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 고용주는 매년 1회 이상 가입자에게 해당 사업의 퇴직연금제도 운영 상황 등 다음의 사항을 교육해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제2항 및 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제32조제1항).

구분	교육내용
제도 일반내용	▪ 급여 종류에 관한 사항, 수급요건, 급여액 등 제도별 특징 및 차이점 ▪ 담보대출, 중도인출 및 지연이자 등 해당 사업의 퇴직연금제도 운영에 관한 사항 ▪ 급여 또는 부담금 산정의 기준이 되는 임금 등에 관한 사항 ▪ 퇴직 시 급여 지급절차 및 개인형 퇴직연금제도 또는 중소기업퇴직연금기금제도 가입자부담금 계정으로의 적립금 이전에 관한 사항 ▪ 연금소득세 및 퇴직소득세 등 과세 체계에 관한 사항 ▪ 해당 사업의 퇴직연금제도를 중단하거나 폐지하는 경우 그 처리방법 ▪ 가입자의 소득, 자산, 부채, 나이 및 근속연수 등을 고려한 자산·부채관리의 일반적 원칙과 노후 설계의 중요성에 관한 사항
확정급여형 퇴직연금제도를 설정하는 경우	▪ 최근 3년간의 부담금 납입 현황 ▪ 급여종류별 표준적인 급여액 수준 ▪ 직전 사업연도 말 기준 최소적립금 대비 적립금 현황 ▪ 적립금이 최소적립금보다 적은 경우 그 부족분 납입 이행 상황 ▪ 그 밖에 적립금 운용현황, 운용목표 등에 관한 사항
확정기여형 퇴직연금제도를 설정하는 경우	▪ 고용주의 부담금 수준, 납입시기 및 납입 현황 ▪ 둘 이상의 고용주가 참여하는 확정기여형 퇴직연금제도의 경우 표준규약 및 표준계약서에 관한 사항 ▪ 분산투자 등 적립금의 안정적 운용을 위한 투자원칙에 관한 사항 ▪ 퇴직연금사업자가 제시하는 집합투자증권 등 적립금 운용방법별 수익구조, 매도기준가, 투자 위험 및 수수료 등에 관한 사항

확정급여형퇴직연금 감소에 대한 예방조치

▪ 확정급여형퇴직연금제도를 설정한 고용주는 다음의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고 근로자대표와의 협의를 통해 확정기여형퇴직연금제도나 중소기업퇴직연금기금제도로의 변경, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위해 필요한 조치를 해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제5항).

▸ 고용주가 단체협약 및 취업규칙 등을 통해 일정한 연령, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 근로자의 임금을 조정하고 근로자의 정년을 연장하거나 보장하는 제도를 시행하려는 경우

- 고용주가 근로자와 합의하여 소정근로시간을 1일 1시간 이상 또는 1주 5시간 이상 단축함으로써 단축된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우
- 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소하는 경우
- 그 밖에 임금이 감소되는 경우로서 「근로자퇴직급여 보장법 시행규칙」에서 정하는 경우

▪ 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 알리지 않거나 퇴직급여의 감소 예방을 위해 필요한 조치를 하지 않은 고용주는 500만원 이하의 벌금에 처합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제46조제3호).

고용주의 금지행위

고용주의 금지되는 행위

▪ 퇴직연금제도를 설정한 고용주는 다음의 어느 하나에 해당하는 행위를 해서는 안 됩니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항 및 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제33조).

- 자기 또는 제3자의 이익을 도모할 목적으로 운용관리업무 및 자산관리업무의 수행계약을 체결하는 행위
- 운용관리업무 또는 자산관리업무를 수행하는데 필요한 다음의 자료를 고의로 누락(자료를 제공하지 않는 경우 포함)하거나 거짓으로 작성하여 퇴직연금사업자에게 제공하는 행위
  - √ 단체협약, 취업규칙, 근로계약서, 급여명세서 등 부담금 산정 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제16조에 따른 급여 지급능력 확보 여부 등을 확인하는 데 필요한 자료
  - √ 그 밖에 급여지급 등 운용관리업무 및 자산관리업무의 수행에 필요한 자료
- 퇴직연금사업자에게 약관 등에서 정해진 부가서비스 외의 경제적 가치가 있는 서비스의 제공을 요구하거나 제공받는 행위
- 퇴직연금사업자에게 계약 체결을 이유로 물품 등의 구매를 요구하거나 판매하는 행위
- 퇴직연금사업자에게 확정되지 않은 운용방법의 수익을 확정적으로 제시할 것을 요구하거나 제공받는 행위

금지행위에 대한 제재

▪ 퇴직연금제도를 설정한 고용주가 자기 또는 제3자의 이익을 도모할 목적으로 운용관리업무 및 자산관리업무의 수행계약을 체결하는 행위를 한 경우에는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제45조제4호 및 제32조제3항제1호).

▪ 퇴직연금제도를 설정한 고용주가 퇴직연금제도의 적절한 운영을 방해하는 다음에 해당하는 행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제48조제2항제2호, 제32조제4항제2호 및 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제33조).

- 운용관리업무 또는 자산관리업무를 수행하는데 필요한 다음의 자료를 고의로 누락(자료를 제공하지 않는 경우 포함)하거나 거짓으로 작성하여 퇴직연금사업자에게 제공하는 행위
  - √ 단체협약, 취업규칙, 근로계약서, 급여명세서 등 부담금 산정 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제16조에 따른 급여 지급능력 확보 여부 등을 확인하는 데 필요한 자료
  - √ 그 밖에 급여지급 등 운용관리업무 및 자산관리업무의 수행에 필요한 자료
- 퇴직연금사업자에게 약관 등에서 정해진 부가서비스 외의 경제적 가치가 있는 서비스의 제공을 요구하거나 제공받는 행위
- 퇴직연금사업자에게 계약 체결을 이유로 물품 등의 구매를 요구하거나 판매하는 행위

▹ 퇴직연금사업자에게 확정되지 않은 운용방법의 수익을 확정적으로 제시할 것을 요구하거나 제공받는 행위

1.2.3. 퇴직연금사업자의 의무

퇴직연금사업자의 의무

성실의무

▪ 퇴직연금사업자는 가입자를 위해 성실하게 그 업무를 해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제33조제1항).

계약준수 의무

▪ 퇴직연금사업자는 다음의 계약내용을 지켜야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제33조제2항, 제28조제1항, 제29조제1항 및 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제22조제1항)

구분	내용
운용관리업무에 관한 계약의 준수	▪ 고용주 또는 가입자에 대한 적립금 운용방법 및 운용방법별 정보의 제공 ▪ 사전지정운용제도의 설정 및 운영에 대한 업무(확정급여형 퇴직연금제도를 설정할 때에만 해당) ▪ 연금제도 설계 및 연금 회계처리 ▪ 적립금 운용현황의 기록·보관·통지 ▪ 고용주 또는 가입자가 선정한 운용방법을 자산관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자에게 전달하는 업무 ▪ 개인형 퇴직연금제도의 설정 및 운영 ▪ 고용주가 위탁한 교육의 실시 ▪ 퇴직연금사업자가 간사기관인 경우 다음의 업무 √ 급여 지급능력 확보 여부의 확인 및 그 결과의 통보 √ 부담금의 산정 √ 퇴직 등 사유가 발생한 경우 급여를 지급하는 퇴직연금사업자의 선정에 관한 고용주의 지시를 그 퇴직연금사업자에게 전달하는 업무 √ 퇴직연금사업자가 간사기관인 경우 그 밖에 신규 가입자의 등재, 적립금액 및 운용현황 통지 등 복수의 퇴직연금사업자와 확정급여형 퇴직연금제도의 운용관리업무에 관한 계약을 체결한 경우 제도의 안정적·통일적 운용을 위해 필요한 사항
자산관리업무에 관한 계약의 준수	▪ 계좌의 설정 및 관리 ▪ 부담금의 수령 ▪ 적립금의 보관 및 관리 ▪ 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자가 전달하는 적립금 운용지시의 이행 ▪ 급여의 지급

퇴직연금사업자의 금지행위

계약체결 거부 등 금지

▪ 퇴직연금사업자는 정당한 사유 없이 다음의 어느 하나에 해당하는 행위를 해서는 안 됩니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제33조제3항 및 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제34조제1항).

- 운용관리업무의 수행계약 체결을 거부하는 행위
- 자산관리업무의 수행계약 체결을 거부하는 행위
- 특정 퇴직연금사업자와 계약을 체결할 것을 강요하는 행위
- 고용주 또는 가입자의 운용지시 등 업무수행과 관련하여 알게 된 정보를 자기 또는 제3자의 이익을 위해 이용하는 행위
- 기존 대출을 연장하거나 신규 대출을 제공하는 등 고용주, 가입자 또는 이들의 이해관계인에게 금융거래상의 혜택을 주는 조건으로 퇴직연금계약의 체결을 요구하는 행위
- 고용주 또는 가입자에게 특정한 운용방법의 선택을 강요하는 행위
- 고용주 또는 가입자에게 특정한 운용방법의 가치상승 또는 하락에 대한 단정적이거나 합리적 근거가 없는 판단을 제공하는 행위
- 적립금 운용방법 등에 있어 통상적인 조건을 벗어나 현저히 유리한 조건을 제시하는 행위
- 원리금 지급을 보장하는 운용방법의 금리 등을 고용주 또는 가입자에 따라 합리적 이유 없이 차등 적용하는 행위
- 고용주 또는 가입자에게 확정되지 않은 운용방법의 수익을 확정적으로 제시하는 행위
- 사전지정운용방법에 따른 적립금 운용과 관련된 다음의 행위
  - √ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 사전지정운용방법의 승인을 받아 운용하는 행위
  - √ 특정 가입자를 우대하여 수익률 차이가 크게 나도록 하는 등 가입자를 차별하는 행위
  - √ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 정보를 제공하거나 통지를 하는 행위

운용관리업무상 금지행위

▪ 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 다음의 어느 하나에 해당하는 행위를 해서는 안 됩니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제33조제4항, 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제35조제1항 및 「퇴직연금감독규정」 제16조제1항).

- 계약체결 시 가입자 또는 고용주의 손실의 전부 또는 일부를 부담하거나 부담할 것을 약속하는 행위
- 가입자 또는 고용주에게 경제적 가치가 있는 과도한 부가적 서비스를 제공하거나 가입자 또는 고용주가 부담하여야 할 경비를 퇴직연금사업자가 부담하는 등 다음에 해당하는 특별한 이익을 제공하거나 제공할 것을 약속하는 행위
  1. 계약 체결을 유도하거나 계약을 유지하기 위한 금품의 제공
  2. 약관에 근거하지 않은 수수료의 할인
  3. 가입자 또는 고용주가 부담해야 할 비용의 일부 또는 전부의 부담
  4. 가입자 또는 고용주가 해당 퇴직연금사업자로부터 받은 대출금에 대한 이자의 대납(代納)
  5. 약관에 근거하지 않은 경제적 가치가 있는 부대서비스의 제공

6. 그 밖에 1.부터 5.까지의 이익에 준하는 것으로서 다음의 어느 하나에 해당하는 경제적 이익

√ 고용주 또는 가입자가 지불해야 할 비용의 일부 또는 전부의 부담

√ 금전적 가치가 있는 유·무형의 재산 또는 경제적 편익 제공

√ 여·수신금리 우대 등 퇴직연금 이외의 거래에 있어 통상의 거래조건보다 유리한 거래조건의 제공

√ 퇴직연금계약 이외의 다른 거래실적을 반영한 퇴직연금 상품의 금리 우대

√ 퇴직연금 가입을 이유로 고용주 또는 고용주와 이해관계가 있는 자의 재화·용역을 구매해 달라는 고용주의 요구에 응하는 행위

- 가입자의 성명·주소 등 개인정보를 퇴직연금제도의 운용과 관련된 업무수행에 필요한 범위를 벗어나서 사용하는 행위
- 자기 또는 제3자의 이익을 도모할 목적으로 특정 운용 방법을 가입자 또는 고용주에게 제시하는 행위

금지행위에 대한 제재

▪ 퇴직연금사업자가 계약체결 또는 운용관리업무를 위반한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제44조제4호).

▪ 금융위원회는 퇴직연금제도의 안정적 운영과 근로자의 수급권 보호를 위해 운용관리업무와 자산관리업무에 대해 퇴직연금사업자를 감독하고 퇴직연금사업자가 위반한 경우에는 다음의 조치를 할 수 있습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제36조제3항 및 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제37조제1항).

- 퇴직연금사업자에 대한 주의, 그 임원에 대한 주의 또는 그 직원에 대한 주의·견책·감봉·정직·면직의 요구
- 해당 위반행위에 대한 시정명령
- 임원의 해임권고 또는 직무정지요구
- 6개월 이내의 영업의 일부정지

1.3. 중소기업퇴직연금기금 운영 사업장

1.3.1. 중소기업 퇴직연금기금

중소기업퇴직연금기금

중소기업퇴직연금기금의 의의

▪ "중소기업퇴직연금기금제도"란 중소기업(상시 100명 미만의 근로자를 사용하는 사업에 한정 함. 이하 같음) 근로자의 안정적인 노후생활 보장을 지원하기 위해 둘 이상의 중소기업 사용자 및 근로자가 납입한 부담금 등으로 공동의 기금을 조성·운영하여 근로자에게 급여를 지급하는 제도를 말합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제2조제14호).

중소기업퇴직연금기금 급여의 종류 및 수급요건 등

▪ 중소기업퇴직연금기금제도의 급여 종류는 연금 또는 일시금으로 하며, 수급요건은 다음과 같습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제23조의12제1항 및 제22조).

- 연금은 55세 이상으로서 가입기간이 10년 이상인 가입자에게 지급(이 경우 연금의 지급기간은 5년 이상이어야 함)할 것
- 일시금은 연금수급 요건을 갖추지 못하거나 일시금 수급을 원하는 가입자에게 지급할 것

▪ 기금제도사용자부담금계정에서 가입자에 대한 급여의 지급은 가입자가 지정한 개인형퇴직연금제도의

계정등으로 이전하는 방법으로 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제23조의12제2항 본문).

※ 다만, 가입자가 개인형퇴직연금제도의 계정등을 지정하지 않은 경우에는 가입자 명의의 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제23조의12제2항 단서).

중소기업퇴직연금기금의 설정

중소기업퇴직연금기금의 설정방법

▪ 중소기업의 고용주는 중소기업퇴직연금기금표준계약서에서 정하고 있는 다음의 사항에 대해 근로자대표의 동의를 받거나 의견을 들어 공단과 계약을 체결함으로써 중소기업퇴직연금기금제도를 설정할 수 있습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제23조의6제1항, 제23조의5제1항, 제13조제2호·제3호·제6호·제8호부터 제10호, 제19조제1항제1호부터 제3호까지·제5호 및 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제16조의8).

- 가입자에 관한 사항
- 가입기간에 관한 사항
- 급여의 종류 및 수급요건 등에 관한 사항
- 운용현황의 통지에 관한 사항
- 가입자의 퇴직 등 급여 지급사유 발생과 급여의 지급절차에 관한 사항
- 퇴직연금제도의 폐지·중단 사유 및 절차 등에 관한 사항
- 부담금의 부담에 관한 사항
- 부담금의 산정 및 납입에 관한 사항
- 적립금의 운용에 관한 사항
- 적립금의 중도인출에 관한 사항
- 「근로자퇴직급여 보장법」 제23조의3에 따른 중소기업퇴직연금기금의 관리·운용 업무에 관한 사항
- 적립금 운용현황의 기록·보관·통지 업무에 관한 사항
- 계좌의 설정 및 관리, 부담금의 수령, 적립금의 보관 및 관리, 급여의 지급 업무에 관한 사항
- 근로복지공단이 사용자 및 가입자에게 부과하는 수수료에 대한 사항
- 사용자부담금 및 중소기업퇴직연금기금제도 운영에 따른 비용에 대한 국가의 지원에 대한 사항
- 근로복지공단이 실시하는 교육 방법에 대한 사항

중소기업퇴직연금기금에 대한 국가의 지원

▪ 국가는 중소기업퇴직연금기금제도에 가입하는 사업의 재정적 부담을 경감하고, 근로자 및 「산업재해보상보험법」 제91조의15에 해당하는 노무제공자 등의 중소기업퇴직연금 가입을 촉진하기 위해 고용노동부장관이 정하는 요건에 해당하는 경우 사용자부담금, 가입자부담금 또는 중소기업퇴직연금기금제도 운영에 따른 비용의 일부 등을 예산의 범위에서 지원할 수 있습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제23조의14제1항).

▪ 고용노동부장관은 위에 따라 국가의 지원을 받은 자가 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 지원금의 전부 또는 일부를 다음의 구분에 따라 환수할 수 있습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제23조의14제3항 본문 및 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제16조의17제1항·제3항).

구분	환수할 지원금액
거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원금을 받은 경우	지원받은 금액 전부
지원금이 잘못 지급된 경우	잘못 지급된 금액 전부
사용자가 다음의 사유 없이 중소기업퇴직연금기금제도를 폐지한 경우 √ 도산(사업주가 「임금채권보장법 시행령」 제5조제1항에 따라 도산등사실인정을 받은 경우) √ 파산 또는 회생절차개시(사업주가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 파산선고 또는 회생절차개시 결정을 받은 경우) √ 다른 퇴직급여제도로의 변경 √ 그 밖에 폐업 등 중소기업퇴직연금기금제도를 폐지할 수 있는 정당한 사유로서 고용노동부령으로 정하는 사유	지원받은 금액 전부

▪ 다만, 환수할 지원금액(이하 “환수금”이라 함)이 3천원 미만인 경우에는 환수하지 않을 수 있습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제23조의14제3항 단서 및 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제16조의17제4항).

1.3.2. 중소기업 퇴직연금기금의 운용

중소기업퇴직연금기금의 운용

중소기업퇴직연금기금의 부담금 납입 등

▪ 중소기업퇴직연금기금제도를 설정한 고용주는 매년 1회 이상 정기적으로 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금(이하 “사용자부담금”이라 함)을 현금으로 가입자의 중소기업퇴직연금기금제도 계정(이하 “기금제도사용자부담금계정”이라 함)에 납입해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제23조의7제1항 전단).

▪ 고용주가 정해진 기일(중소기업퇴직연금기금표준계약서에서 납입 기일을 연장할 수 있도록 한 경우에는 그 연장된 기일을 말함)까지 부담금을 납입하지 않은 경우에는 그 다음 날부터 부담금을 납입한 날까지 지연 일수에 대해 다음의 이율에 따른 지연이자를 납입해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제23조의7제1항 후단, 제20조제3항 및 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제11조).

- 부담금을 납입하기로 정해진 날짜의 다음 날을 기산일로 하여 가입자의 퇴직 등 급여를 지급할 사유가 발생한 날부터 14일(당사자 간의 합의에 따라 납입 날짜를 연장한 경우 그 연장된 날짜)까지의 기간: 연 100분의 10
- 위에 따른 기간의 다음 날부터 부담금을 납입하는 날까지의 기간: 연 100분의 20

중소기업퇴직연금기금 운용현황의 제공

▪ 공단은 중소기업퇴직연금기금 운용에 따라 발생하는 이익 및 손실 가능성 등의 정보를 다음의 어느 하나에 해당하는 방법에 따라 중소기업퇴직연금기금제도 가입자에게 제공해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제23조의10 및 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제16조의13).

- 우편 발송
- 서면 교부
- 정보통신망에 따른 전송

중소기업퇴직연금기금 운용현황의 통지

▪ 공단은 매년 1회 이상 적립금액 및 운용수익률 등을 다음의 하나에 해당하는 방법으로 가입자에게 알려야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제23조의11, 제18조 및 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제7조제1항).

- 우편 발송
- 서면 교부 정보통신망에 따른 전송
- 그 밖에 이에 준하는 방식으로서 운용관리업무의 위탁계약을 체결할 때 당사자가 합의한 방법

중소기업퇴직연금기금 가입자 계정설정 등

중소기업퇴직연금기금 가입자 계정 설정

▪ 다음의 어느 하나에 해당하는 사람은 가입자 명의의 부담금 계정(이하 “기금제도가입자부담금계정”이라 함)을 설정할 수 있습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제23조의8제1항 전단, 제24조제2항 및 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제17조).

- 퇴직급여제도의 일시금을 수령한 사람
- 확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도 또는 중소기업퇴직연금기금제도의 가입자로서 자기의 부담으로 개인형퇴직연금제도를 추가로 설정하려는 사람
- 자영업자
- 퇴직급여제도가 설정되어 있지 않은 다음의 어느 하나에 해당하는 근로자
  - √ 계속근로기간이 1년 미만인 근로자
  - √ 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자
- 퇴직금제도를 적용받고 있는 근로자
- 「공무원연금법」의 적용을 받는 공무원
- 「군인연금법」의 적용을 받는 군인
- 「사립학교교직원 연금법」의 적용을 받는 교직원
- 「별정우체국법」의 적용을 받는 별정우체국 직원

▪ 기금제도가입자부담금계정을 설정하는 경우 자기의 부담으로 기금제도가입자부담금계정의 부담금을 납입하되, 퇴직급여제도의 일시금 등을 제외한 금액으로 「소득세법 시행령」 제40조의2제2항제1호에 따른 금액(기금제도가입자부담금계정이 여러 개인 경우에는 부담금의 합계액)을 초과하여 부담금을 납입할 수 없습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제23조의8제2항 , 제24조제3항 및 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제17조의2).

중소기업퇴직연금기금 가입자의 가입기간

▪ 중소기업퇴직연금기금제도를 설정하는 경우 가입기간은 설정 이후 해당 사업에서 근로를 제공하는 기간으로 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제23조의9 본문 및 제14조제1항).

▪중소기업퇴직연금기금제도를 설정 전에 해당 사업에서 제공한 근로기간에 대해서도 가입기간(퇴직금을 미리 정산한 기간은 제외)으로 할 수 있습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제14조제2항).

※ 다만, 기금제도가입자부담금계정은 해당 계정이 설정된 날부터 급여가 전액 지급된 날까지로 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제23조의9 단서).

중소기업퇴직연금기금 적립금의 중도인출 등

중소기업퇴직연금기금 적립금 중도인출

▪중소기업퇴직연금기금제도의 적립금 중도인출은 다음과 같습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제23조의13, 제17조제1항, 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제14조 및 「퇴직연금제도 수급권의 담보제공 및 퇴직금 중간정산의 사유와 요건, 담보 한도 등에 관한 고시」).

▹무주택자인 가입자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우 무주택자인 가입자가 주거를 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우

※ 이 경우 가입자가 하나의 사업 또는 사업장에 근로하는 동안 1회로 한정

▹「재난 및 안전관리 기본법」 제66조제1항 각 호의 재난으로 다음의 피해를 입은 경우

√ 재난이 발생한 지역의 주거시설이 유실·전파 또는 반파된 피해[이 경우, 주거시설은 가입자, 배우자, 「소득세법」 제50조제1항제3호에 따른 근로자(배우자 포함)와 생계를 같이하는 부양가족이 거주하는 시설로 한정]

√ 재난으로 가입자의 배우자, 「소득세법」 제50조제1항제3호에 따른 가입자(배우자를 포함한다)와 생계를 같이하는 부양가족이 실종된 경우

√ 재난으로 가입자가 15일 이상의 입원 치료가 필요한 피해를 입은 경우

▹가입자가 6개월 이상 요양을 필요로 하는 다음의 어느 하나에 해당하는 사람의 질병이나 부상에 대한 의료비를 해당 가입자가 본인 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여 부담하는 경우

√ 가입자 본인

√ 가입자의 배우자

√ 가입자 또는 그 배우자의 부양가족

▹중도인출을 신청한 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 가입자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우

▹중도인출을 신청한 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 가입자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우

▹퇴직연금제도의 급여를 받을 권리를 담보로 제공하고 대출을 받은 가입자가 그 대출 원리금을 상환하기 위한 경우로서 사업주의 휴업 실시로 근로자의 임금이 감소하거나 재난(「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말함)으로 피해를 입은 경우로서 퇴직연금제도의 수급권을 담보로 대출을 받은 가입자가 대출 원리금을 상환하지 않아 3개월 이상 연체가 발생한 경우

※ 위 사유로 적립금을 중도인출하는 경우 그 중도인출 금액은 대출 원리금의 상환에 필요한 금액 이하로 함

1.4. 퇴직급여제도의 설정·변경 등

1.4.1. 퇴직급여 설정

퇴직급여제도 설정 등

고용주의 퇴직급여제도 설정 의무

▪ 고용주는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위해 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항 본문).

※ 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자는 제외합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항 단서).

▪ 고용주가 퇴직급여제도를 설정하려는 경우에는 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 노동조합(근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수)의 동의와 의견을 들어야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항·제4항 본문).

퇴직급여 차등설정 금지

▪ 고용주가 퇴직급여제도를 설정하는 경우에 하나의 사업에서 급여 및 부담금 산정방법의 적용 등에 대해 차등을 두어서는 안 됩니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제2항).

▪ 고용주가 하나의 사업 안에 퇴직급여제도를 차등하여 설정한 경우에는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제45조제1호).

1.4.2. 퇴직급여 변경

퇴직급여의 변경

퇴직급여 종류 및 내용 변경

▪ 고용주가 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하려는 경우에는 근로자의 과반수가 가입한 노동조합(근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수)의 동의를 받아야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항).

▪ 고용주가 변경된 퇴직급여제도의 내용을 변경하려는 경우에는 노동조합(근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수)의 의견을 들어야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제4항).

※ 다만, 근로자에게 불리하게 변경하려는 경우에는 노동조합(근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수)의 동의를 받아야 함

▪ 고용주가 노동조합(근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수) 또는 개별 근로자의 동의를 받지 않거나 의견을 듣지 않고 퇴직급여의 종류 및 내용을 변경한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제46조제1호).

퇴직연금의 변경 및 폐지 등

퇴직연금제도의 변경

▪ 확정기여형 퇴직연금제도를 유지하면서 확정급여형 퇴직연금제도로 변경하는 경우, 고용주는 확정급여형 퇴직연금규약을 신고함과 동시에, 확정급여형으로 전환된 이후에는 확정기여형 부담금 납입을 중단한다는 내용을 명시하여 확정기여형 퇴직연금 규약변경신고를 해야 합니다(출처: 고용노동부>민원>민원신청>빠른인터넷상담).

퇴직연금제도의 폐지·중단

▪ 퇴직연금제도가 폐지되거나 운영이 중단된 경우에는 폐지된 이후 또는 중단된 기간에 대해 퇴직금제도를

적용합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제38조제1항).

▪ 고용주는 퇴직연금제도가 폐지된 경우 지체 없이 적립금으로 급여를 지급하는데 필요한 다음의 조치를 해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제38조제2항 및 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제38조).

구분	내용
고용노동부장관에게 신고	퇴직연금제도를 폐지한 날부터 1개월 이내에 다음의 사항을 포함한 폐지신고서 제출 ▪ 퇴직연금제도 폐지에 대한 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따른 근로자대표의 동의 ▪ 퇴직연금제도 폐지 사유 및 폐지일 ▪ 퇴직연금제도 폐지일을 기준으로 산정된 해당 사업의 적립금 및 미납 부담금 √ 확정급여형 퇴직연금제도:적립부족액 √ 확정기여형 퇴직연금제도:부담금 납입 지연에 따른 지연이자를 포함한 금액 ▪ 미납 부담금의 납입 예정일 등 해소방안(확정기여형 퇴직연금제도로 한정)
연금가입자에게 통지	▪ 퇴직연금제도 폐지일을 기준으로 산정된 해당 사업의 적립금 및 미납 부담금 √ 확정급여형 퇴직연금제도:적립부족액 √ 확정기여형 퇴직연금제도:부담금 납입 지연에 따른 지연이자를 포함한 금액 ▪ 급여 명세 및 지급절차 ▪ 중간정산 대상기간 ▪ 미납 부담금의 납입 예정일 등 해소 방안(확정기여형 퇴직연금제도로 한정)
퇴직연금사업자에게 요청	▪ 고용주는 퇴직연금제도 폐지일부터 14일 이내에 미납 부담금을 퇴직연금사업자에게 납입 ▪ 퇴직연금사업자가 연금가입자에게 퇴직급여를 지급하도록 요청

▪ 고용주와 퇴직연금사업자는 퇴직연금제도가 중단된 경우에 적립금 운용에 필요한 업무 등 다음의 업무를 유지해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제38조제3항 및 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제39조).

구분	내용
고용주	▪ 가입 근로자에게 제도 중단 사유 및 중단일, 재개시(再開始) 일정, 미납 부담금이 있는 경우 그 납입 계획 등 제도 중단기간의 처리방안 등의 공지 개시 ▪ 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제2항 전단에 따른 가입자 교육의 실시 ▪ 퇴직연금제도 중단 시에도 급여지급의 요청, 적립금의 운용 등과 관련하여 법령 등에 규정된 업무의 이행을 위해 필요한 조치 ▪ 그 밖에 퇴직연금제도의 연속성 유지 및 가입자 보호를 위해 고용노동부장관이 정하는 업무
퇴직연금사업자	▪ 가입자 퇴직 등에 따른 급여의 지급 ▪ 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제2항 후단에 따라 위탁받은 가입자 교육의 실시 ▪ 급여의 지급, 적립금의 운용, 운용현황의 통지 등과 관련하여 법령 및 운용관리업무와 자산관리업무의 계약에서 정해진 업무 ▪ 그 밖의 퇴직연금제도의 연속성 유지 및 가입자 보호를 위해 고용노동부장관이 정하는 업무

▪ 고용주와 퇴직연금사업자는 퇴직연금제도가 폐지되어 가입자에게 급여를 지급하는 경우에 가입자가 지정한 개인형 퇴직연금제도의 계정으로 이전하는 방법으로 지급해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제38조제4항 본문).

※ 다만, 가입자가 개인형 퇴직연금제도의 계정을 지정하지 않은 경우에는 가입자 명의의 개인형퇴직연금제도의 계정(가입자가 해당 퇴직연금사업자에게 개인형퇴직연금제도를 설정한 것으로 봄)으로 이전합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제38조제4항 단서 및 제17조제5항).

▪ 가입자의 퇴직연금제도가 폐지되어 개인형 퇴직연금제도의 계정으로 급여를 받은 경우에는 중간정산되어 지급받은 것으로 보며, 이 경우 중간정산 대상기간은 다음의 구분에 따릅니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제38조제5항 및 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제40조).

구분	내용
확정급여형 퇴직연금제도	▪ 중간정산금은 사업별로 적립된 금액을 가입자별 근속기간·평균임금과 「근로자퇴직급여 보장법」 제13조제4호에 따른 급여수준을 고려하여 안분(按分)·산정 ▪ 중간정산 대상기간은 중간정산금을 기준으로 환산
확정기여형 퇴직연금제도	중간정산 대상기간은 가입자별로 퇴직연금에 가입한 날부터 고용주가 납입한 부담금에 대응하는 기간의 마지막 날까지로 환산
개인형 퇴직연금제도	

2. 퇴직급여 중간정산

2.1. 퇴직급여 중간(중도)정산

2.1.1. 퇴직금 중간정산

퇴직금제도 중간정산

퇴직금 중간정산의 개념

▪ “퇴직금 중간정산”이란 근로자가 퇴직금 중간정산 사유로 퇴직하기 전에 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급받을 수 있는 것을 말합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제2항 전단).

> **※ 퇴직금 중간정산 신청 전 알아보기**
>
> 퇴직금 중간정산은 근로자가 중간정산 사유에 해당되는 경우 고용주에게 신청할 수 있지만, 고용주가 중간정산 신청을 승낙하지 않아 지급하지 않을 수도 있으므로 사전에 지급여부를 확인하시기 바랍니다.
>
> <출처:고용노동부, 『근로자퇴직급여 보장법 질의회시집』, 201면 참조>

퇴직금 중간정산 사유

▪ 고용주는 다음의 사유로 근로자가 요구하는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 해당 근로자의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제2항 전단, 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조제1항 및 「퇴직연금제도 수급권의 담보제공 및 퇴직금 중간정산의 사유와 요건, 담보 한도 등에 관한 고시」).

▹ 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우

> **Q1. 무주택자 및 주택구입에 대한 판단기준은 어떻게 되나요?**
>
> A1. 무주택자 여부 및 주택구입 여부에 대한 판단기준은 다음과 같습니다(고용노동부, 『퇴직급여제도 매뉴얼(중간정산 처리지침)』. 2022. 8. 25., 49면).

구분	내용
무주택자에 대한 판단	▪ 근로자 본인 명의로 소유하고 있는 주택이 없는 경우를 말하고 근로자가 속한 가구, 즉 세대원 전원이 무주택자이어야 하는 것은 아님 ▪ 근로자 중간정산(중도인출)을 신청한 날을 기준으로 무주택자 여부를 판단하며, 근로자가 전 생애에 걸쳐 무주택자이어야 하는 것은 아님
주택구입에 대한 판단	▪ 근로자 본인 명의로 된 주택을 구입하는 경우를 의미하므로, 배우자 단독명의로 된 주택을 구입하는 경우는 신청 불가 ※ 부부 공동명의로 주택을 구입하는 경우에는 신청 가능

Q2. 주택을 소유했다가 되팔고 다시 주택을 취득하는 경우에도 무주택자에 해당하나요?

A2-1. 중간정산(중도인출) 신청 이전에 주택을 소유한 사례가 있다 하더라도 중간정산 신청일을 기준으로 무주택자이면 중간정산(중도인출)을 신청할 수 있음(고용노동부, 『퇴직급여제도 매뉴얼(중간정산 처리지침)』, 50면).

A2-2. 보유주택의 매도일과 새로운 주택의 매수일이 동일한 경우에는 해당 일자를 기준으로 주택의 종류를 달리하여 보유하고 있는 것이므로 중간정산(중도인출)을 할 수 없음(고용노동부, 『퇴직급여제도 매뉴얼(중간정산 처리지침)』, 50면).

▹ 무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우(이 경우 근로자가 하나의 사업에 근로하는 동안 1회로 한정)

Q1. 전세금 또는 보증금에 월세 보증금도 포함되나요?

A1. 주거목적의 전세금으로서 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 임차보증금의 경우에는 임대차계약 상 보증금으로 전세보증금 뿐만 아니라 월세보증금도 포함됩니다(고용노동부, 『퇴직급여제도 매뉴얼(중간정산 처리지침)』, 52면).

Q2. 전세계약기간을 연장하는 경우에도 중간정산을 할 수 있나요?

A2. 동일한 장소에서 전세금(임차보증금)을 인상하는 내용으로 계약을 새로 체결하는 경우에는 중간정산을 신청할 수 있으나, 증액 없이 단순히 계약기간만 연장하는 경우에는 중간정산을 신청할 수 없습니다(고용노동부, 『퇴직급여제도 매뉴얼(중간정산 처리지침)』, 53면).

Q3. 본인 명의가 아닌 배우자 등 세대주 명의로 주택 임대차계약을 체결하는 경우에도 중간정산 받을 수 있는지?

A3. 전세금(보증금) 부담에 따른 중간정산(중도인출)은 무주택자인 가입자가 주거를 목적으로 본인 명의 또는 주민등록등본 등을 통해 동일 세대임이 증명된 세대원의 명의로 계약을 체결하는 경우에는 중간정산(중도인출)을 신청할 수 있습니다(고용노동부, 『퇴직급여제도 매뉴얼(중간정산 처리지침)』, 53면).

▹ 근로자가 6개월 이상 요양을 필요로 하는 다음의 어느 하나에 해당하는 사람의 질병이나 부상에 대한 의료비를 해당 근로자가 본인 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여 부담하는 경우

√ 근로자 본인

√ 근로자의 배우자

√ 근로자 또는 그 배우자의 부양가족

Q1. 근로자 또는 그 배우자의 부양가족이란?

A1. ① **60세 이상의 직계존속**, ② **20세 이하의 직계비속 또는 동거 입양자**, ③ **20세 이하 또는 60세 이상인 형제자매**, ④ **「국민기초생활 보장법」에 따른 기초생활 수급자** ⑤ **「아동복지법」에 따라 가정위탁을 받아 양육하는 아동** 등이 부양가족에 해당됩니다. 이 경우 「소득세법」 제50조제1항의 부양가족 범위를 판단함에 있어 소득 수준은 고려하지 않습니다(고용노동부, 『퇴직급여제도 매뉴얼(중간정산 처리지침)』, 54면).

Q2. ´생계를 같이 하는 부양가족´이란?

A2. 주민등록표의 동거가족으로서 해당 거주자의 주소 또는 거소에서 현실적으로 생계를 같이 하는 사람을 말합니다(고용노동부, 『퇴직급여제도 매뉴얼(중간정산 처리지침)』, 54면).

Q3. 요양기간은 입원기간만 포함되나요?

A3. 요양은 질병 또는 부상 등으로 일정 치료를 필요로 하는 경우를 말하므로 입원치료 뿐만 아니라 통원치료, 약물치료 기간도 요양기간으로 봅니다(고용노동부, 『퇴직급여제도 매뉴얼(중간정산 처리지침)』, 57면).

Q4. 연간 임금총액의 1천분의 125를 산정은 언제를 기준으로 하나요?

A4. 중간정산(중도인출)을 신청한 가입자의 연간 임금총액은 **직전년도 임금의 총액으로 산정**합니다(고용노동부, 『퇴직급여제도 매뉴얼(중간정산 처리지침)』, 56면).

▹ 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우

▹ 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우

Q1. 신용회복위원회의 신용회복절차개시결정을 중간정산 요건으로 볼 수 있나요?

A1. 개인회생절차개시 결정은 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」을 근거로 법원에서 결정하는 것을 말합니다. 따라서 신용회복위원회의 신용회복지원제도에 따른 개인워크아웃, 프리워크아웃(사전채무조정) 결정 등은 이에 해당하지 않아 중간정산 요건으로 볼 수 없습니다(고용노동부, 『퇴직급여제도 매뉴얼(중간정산 처리지침)』, 59면).

▹ 고용주가 기존의 정년을 연장하거나 보장하는 조건으로 단체협약 및 취업규칙 등을 통해 일정나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우

▹ 고용주가 근로자와의 합의에 따라 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 단축함으로써 단축된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우

▹ 「근로기준법」의 개정에 따라 1주당 최대 근로시간이 60시간에서 52시간으로 단축되어 근로자의 퇴직금이 감소되는 경우

「재난 및 안전관리 기본법」 제66조제1항 각 호의 재난으로 피해를 입은 경우로서 다음의 어느 하나에 해당하는 경우

√ 재난이 발생한 지역의 주거시설이 유실·전파 또는 반파된 피해[이 경우, 주거시설은 가입자, 배우자, 「소득세법」 제50조제1항제3호에 따른 근로자(배우자 포함)와 생계를 같이하는 부양가족이 거주하는 시설로 한정]

√ 재난으로 인해 가입자의 배우자, 「소득세법」 제50조제1항제3호에 따른 가입자(배우자 포함)와 생계를 같이하는 부양가족이 실종된 경우

√ 재난으로 가입자가 15일 이상의 입원 치료가 필요한 피해를 입은 경우

퇴직금 중간정산 신청시기 및 첨부서류

▪ 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우(고용노동부, 『퇴직급여제도 매뉴얼(중간정산 처리지침)』, 49면 및 50면).

구 분	내용
신청시기	주택매매계약 체결일부터 소유권 이전 등기 후 1개월 이내
첨부서류	▪ 무주택자 여부 확인 √ 현거주지 주민등록등본 √ 현거주지 건물등기부등본 또는 건축물관리대장등본 √ 재산세 (미)과세 증명서(지방자치단체에서 서류 발급)
	▪ 주택구입 여부 확인 √ 주택 신축 시: 건축설계서 및 공사계약서, 건축허가서 또는 착공신고필증 √ 경매 낙찰 시: 낙찰(매가) 허가 결정문(부동산의 표시 포함), 대금지급기간 통지서 √ 주택 구입 시: 부동산 매매계약서[분양계약서 (동/호수 포함)] ※ 등기 후 신청하는 경우: 소유권 이전 등기 후 1개월 이내에 신청, 구입주택에 대한 건물등기부등본 또는 건축물관리대장 등으로 주택구입 확인

▪ 무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 전세금(임차보증금)을 부담하는 경우(고용노동부, 『퇴직급여제도 매뉴얼(중간정산 처리지침)』, 52면 및 53면).

구 분	내용
신청시기	주택임대차계약 체결일부터 전세금(임차보증금) 잔금 지급일 이후 1개월 이내
첨부서류	▪ 무주택자 여부 확인 √ 현거주지 주민등록등본 √ 현거주지 건물등기부등본 또는 건축물관리대장등본 √ 재산세 (미)과세 증명서(지방자치단체에서 서류 발급)
	▪ 전세금 또는 임차보증금 필요 여부 확인 √ 전세 및 임대차계약서 사본 √ 잔금 지급 후 신청 시: 잔금 지급 후 1개월 이내에 신청해야 하고, 전세금(임차보증금) 지급 영수증(사본) 등을 제출

▪ 근로자, 근로자의 배우자 또는 부양가족이 6개월 이상 요양을 하는 경우(고용노동부, 『퇴직급여제도 매뉴얼(중간정산 처리지침)』, 56면 및 57면).

구 분	내용
신청시기	▪ 중간정산 신청 당시 질병 또는 부상 등으로 요양 중이거나 요양이 종료되어야 함 ▪ 다만, 요양중인 경우에는 기왕의 의료비 지출액과 지출이 확정된 의료비 합산액이 연간임금총액의 1천분의 125를 초과한 때에 신청할 수 있으며, 요양이 종료된 경우에는 요양 종료일부터 1개월 이내에 신청 가능
첨부서류	▪ 요양필요 여부 확인에 필요한 첨부서류 √ 의사의 진단서 , 소견서 또는 건강보험공단의 장기요양확인서 등 6개월 이상 요양의 필요여부를 확인할 수 있는 서류 √ 요양 종료 후 신청하는 경우: 요양 종료일과 치료비를 부담했음을 확인할 수 있는 서류(요양 종료일부터 1개월 이내 신청)
	▪ 부양가족 확인에 필요한 첨부서류 가족관계증명서 또는 주민등록등본 등 생계를 같이하는 부양가족 여부를 확인할 수 있는 서류
	▪ 지출 의료비 확인에 필요한 첨부서류 √ 의료기관 등에서 발급한 영수증, 진료비 청구서, 진료비 납입 확인서, 진료비 세부산정내역서 등 의료비 지출내역을 확인할 수 있는 서류 √ 의료비 지출 증빙서류는 환자의 인적사항과 질병번호를 확인할 수 있어야 함
	▪ 연간 임금총액 확인에 필요한 첨부서류 √ 가입자의 원천징수영수증, 산재보험 고용보험 보수총액 신고서, 급여명세서 등에 기입된 임금액을 확인할 수 있는 서류 ※ 퇴직연금의 경우 퇴직연금사업자가 보유하고 있는 가입자의 임금 자료(사용자의 임금 통보자료, 사용자의 부담금 납입액으로 거꾸로 계산한 임금총액)로 확인 가능

▪ 신청일로부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우(고용노동부, 『퇴직급여제도 매뉴얼(중간정산 처리지침)』, 58면).

구 분	내용
신청시기	파산선고를 받은 날부터 5년 이내 ※ 면책·복권 결정 여부 불문
첨부서류	법원의 파산선고문

▪ 신청일로부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우(고용노동부, 『퇴직급여제도 매뉴얼(중간정산 처리지침)』, 58면).

구 분	내용
신청시기	개인회생절차개시 결정을 받은 날부터 5년 이내. 다만, 신청 당시 개인회생절차개시 결정의 효력이 진행 중이어야 함 ※ 개인회생절차 폐지 결정, 면책결정이 된 경우에는 개인회생절차개시 결정의 효력이 종료되었으므로 중간정산(중도인출) 불가함
첨부서류	개인회생절차개시 결정문 또는 개인회생절차변제인가 확정증명원

▪ 고용주가 기존의 정년을 연장하거나 보장하는 조건으로 단체협약 및 취업규칙 등을 통해 일정나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우(고용노동부, 『퇴직급여제도 매뉴얼(중간정산 처리지침)』, 60면).

구 분	내용
신청시기	임금피크제를 실시함에 따라 임금이 줄어드는 근로자로서 원칙적으로 임금피크제가 실시되는 날에 신청 ※ 다만, 노사가 퇴직금 중간정산 신청시기를 달리 정한 경우에는 임금피크제가 실시되는 날 이후에도 신청 가능
사용자의 확인서류	▪ 취업규칙, 단체협약 등 임금피크제 실시 여부를 확인할 수 있는 서류 ▪ 근로계약서(연봉계약서), 급여명세서 등 임금피크제를 적용받는 근로자임을 확인할 수 있는 서류 ※ 위 서류는 사업장 내 비치된 서류를 통해 확인(사용자가 보유한 자료만으로 임금피크제의 시행 여부를 판단할 수 있으므로 중간정산 신청서 이외에 근로자에게 별도의 첨부서류를 받을 필요는 없음)

퇴직금 중간정산 이후의 퇴직금 산정방법

중간정산 이후 퇴직금 산정

▪ 퇴직금을 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산기점부터 새로 계산합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제2항 후단).

> **Q. 퇴직금 중간정산 후 1년 미만을 근로하고 퇴직하는 경우 중간정산 이후 1년 미만의 근로기간에 대해서도 퇴직금을 받을 수 있나요?**
>
> A. 퇴직금 중간정산 이후 퇴직금 산정을 위한 계속근로연수가 1년 미만인 경우에도 전체 계속근로연수는 1년 이상이므로 중간정산 이후의 1년 미만이 되는 몇 월, 며칠에 대해서 1년간의 퇴직금에 비례하여 퇴직금을 받을 수 있습니다.
>
> <출처: 고용노동부, 『근로자퇴직급여 보장법 질의회시집』, 326면 참조>

2.1.2. 퇴직연금 중도정산

퇴직연금의 담보대출 및 중도인출

퇴직연금 가입자의 퇴직연금 담보대출

▪ 고용주는 퇴직연금 가입자가 다음의 사유와 요건을 갖춘 경우에 가입자별 적립금의 50/100의 한도에서 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리를 담보로 제공할 수 있습니다. 이 경우 퇴직연금사업자[중소기업퇴직연금기금제도의 경우 「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단을 말함]는 제공된 급여를 담보로 한 대출이 이루어지도록 협조해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제7조제2항, 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제2조 및 「퇴직연금제도 수급권의 담보제공 및 퇴직금 중간정산의 사유와 요건, 담보 한도 등에 관한 고시」).

- 무주택자인 가입자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우
- 무주택자인 가입자가 주거를 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우

  ※ 이 경우 가입자가 하나의 사업 또는 사업장에 근로하는 동안 1회로 한정
- 가입자가 6개월 이상 요양을 필요로 하는 다음의 어느 하나에 해당하는 사람의 질병이나 부상에 대한 「소득세법 시행령」 제118조의5제1항 및 제2항에 따른 의료비를 부담하는 경우

  √ 가입자 본인

  √ 가입자의 배우자

  √ 가입자 또는 그 배우자의 부양가족(「소득세법」 제50조제1항제3호에 따른 부양가족을 말함)
- 담보를 제공하는 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 가입자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우
- 담보를 제공하는 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 가입자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우
- 다음의 어느 하나에 해당하는 사람의 대학등록금, 혼례비 또는 장례비를 가입자가 부담하는 경우

  √ 가입자 본인

√ 가입자의 배우자

√ 가입자 또는 그 배우자의 부양가족

▹ 사업주의 휴업 실시로 근로자의 임금이 다음과 같이 감소한 경우

√ 휴업 기간에 속하는 어느 달(이하 "기준달"이라 함)의 월 임금(「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제17조제1호에 따른 자영업자는 매출액을 말함. 이하 같음)이 휴업 기간 시작일이 속하는 달 직전 달의 월 임금 또는 직전 3개월의 월평균 임금에 비해 100분의 30 이상 감소한 경우

√ 기준달의 임금이 기준달이 속하는 연도 직전 연도의 월 평균 임금에 비해 100분의 30 이상 감소한 경우

▹ 「재난 및 안전관리 기본법」 제66조제1항 각 호의 재난으로 다음의 피해를 입은 경우

√ 재난이 발생한 지역의 주거시설이 유실·전파 또는 반파된 피해[이 경우, 주거시설은 가입자, 배우자, 「소득세법」 제50조제1항제3호에 따른 근로자(배우자 포함)와 생계를 같이하는 부양가족이 거주하는 시설로 한정]

√ 재난으로 가입자의 배우자, 「소득세법」 제50조제1항제3호에 따른 가입자(배우자 포함)와 생계를 같이하는 부양가족이 실종된 경우

√ 재난으로 가입자가 15일 이상의 입원 치료가 필요한 피해를 입은 경우

퇴직연금의 중도인출

▪ 확정기여형 퇴직연금제도에 가입한 근로자는 다음의 사유가 발생하면 적립금을 중도인출 할 수 있습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제22조, 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제14조, 제2조제1항제1호·제1호의2·제2호·제5호 및 「퇴직연금제도 수급권의 담보제공 및 퇴직금 중간정산의 사유와 요건, 담보한도 등에 관한 고시」).

▹ 무주택자인 가입자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우

▹ 무주택자인 가입자가 주거를 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우

※ 이 경우 가입자가 하나의 사업 또는 사업장에 근로하는 동안 1회로 한정

▹ 「재난 및 안전관리 기본법」 제66조제1항 각 호의 재난으로 다음의 피해를 입은 경우

√ 재난이 발생한 지역의 주거시설이 유실·전파 또는 반파된 피해[이 경우, 주거시설은 가입자, 배우자, 「소득세법」 제50조제1항제3호에 따른 근로자(배우자 포함)와 생계를 같이하는 부양가족이 거주하는 시설로 한정]

√ 재난으로 가입자의 배우자, 「소득세법」 제50조제1항제3호에 따른 가입자(배우자 포함)와 생계를 같이하는 부양가족이 실종된 경우

√ 재난으로 가입자가 15일 이상의 입원 치료가 필요한 피해를 입은 경우

▹ 가입자가 6개월 이상 요양을 필요로 하는 다음의 어느 하나에 해당하는 사람의 질병이나 부상에 대한 의료비를 해당 가입자가 본인 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여 부담하는 경우

√ 가입자 본인

√ 가입자의 배우자

√ 가입자 또는 그 배우자의 부양가족

▹ 중도인출을 신청한 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 가입자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우

▹ 중도인출을 신청한 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 가입자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우

▹ 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리를 담보로 제공하고 대출을 받은 가입자가 그 대출 원리금을 상환하기 위한 경우로서 사업주의 휴업 실시로 근로자의 임금이 감소하거나 재난(「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말함)으로 피해를 입은 경우로서 퇴직연금제도의 수급권을 담보로 대출을 받은 가입자가 대출 원리금을 상환하지 않아 3개월 이상 연체가 발생한 경우

※ 위 사유로 적립금을 중도인출하는 경우 그 중도인출 금액은 대출 원리금의 상환에 필요한 금액 이하로 함

3. 퇴직급여 지급

3.1. 지급요건

3.1.1. 근로자성 확인

「근로기준법」상의 근로자

근로자

▪ “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제2조제1호 및 「근로기준법」 제2조제1항제1호).

> **관련판례1 –** 「근로기준법」상 근로자 판단기준
>
> 「근로기준법」상 근로자에 해당하는지는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지 위임계약인지보다 **근로제공 관계의 실질이 근로제공자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 고용주에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단**하여야 한다(대법원 2017. 1. 25. 선고, 2015다59146 판결).
>
> **관련판례2 –** 미용학원강사가 고용주로부터 구체적·개별적인 지휘·감독을 받지 않았으며, 근로소득세가 아닌 사업소득세를 납부하였고 4대보험에도 가입되어 있지 않은 경우
>
> 기본급은 강사들의 강의시간에 비례하여 지급되는 것으로서 담당과목과 강의시간에 따라 일정하지 않았고, 수강생이 없으면 담당과목을 폐강시키고 강사료도 지급하지 않았던 사정, 자신들의 강사료 수입에 대해 근로소득세가 아닌 사업소득세를 납부하였고, **강사료 수입에서 근로소득세를 원천징수하지 않고 사업소득세, 주민세만을 공제한 나머지를 지급해 온 사정, 건강보험, 국민연금, 고용보험, 산재보험 등 이른바 ‘4대보험’에 위 학원의 사업장 근로자로 가입되어 있지 않았던 사정, 피고인이 강사들에 대하여 복무·징계 등에 관한 취업규칙, 복무규정, 인사규정 등 일체의 규정을 정하지 않았던 사정들은**, 최근에 급격하게 증가하고 있는 시간제 근로자에게 일반적으로 나타나는 현상이거나 **고용주가 경제적으로 우월한 지위에서 사실상 임의로 정한 사정들에 불과하다.** 또한, 강사들이 **고용주로부터 강의내용이나 방법 등에 관한 구체적·개별적인 지휘·감독을 받지 않은 것은 지적 활동으로 이루어지는 강의 업무의 특성에 기인하는 것일 뿐, 그들이 근로자가 아니었기 때문이라고 볼 수도 없다.** 따라서 위와 같은 사정들만으로는 위 미용학원강사의 근로자성을 부정할 수 없다(대법원 2007. 9. 7. 선고, 2006도777 판결).

▪ 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업장에서도 2010년 12월 1일부터 「근로자퇴직급여 보장법」이 적용되어 다음에 따라 퇴직급여를 지급해야 합니다[「근로자퇴직급여 보장법」 부칙(법률 제10967호, 2011. 7. 25.) 제8조].

- 2010년 11월 30일 이전의 퇴직급여: 퇴직급여 지급 의무 없음
- 2010년 12월 1일부터 2012년 12월 31일까지에 대한 퇴직급여: 50%
- 2013년 1월 1일 이후의 퇴직급여: 전액

근로자성이 인정되지 않는 경우

동거하는 친족만으로 구성된 사업장 및 가사(家事)사용인

▪ 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대해서는 근로자로 보지 않습니다(「근로기준법」 제11조제1항 단서, 「근로자퇴직급여 보장법」 제3조 단서 및 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제3조제1항 단서).

종속적인 관계가 인정되지 않은 사례

관련판례1 – 우체국 보험관리사의 근로자성 부인

우체국에서 보험관리사로 근무하다가 퇴직한 甲 등이 퇴직금 등 지급을 구한 사안에서, 우체국과 위탁계약을 체결하고 우체국에서 취급하는 보험의 계약 체결을 중개하며, 보유고객관리, 보험료 수금 등 계약을 유지하는 업무와 관련 부수업무를 수행하면서 우체국보험관리사 운영지침 등에 따라 보상금과 수당을 받아 온 보험관리사는 우체국과 종속적인 관계에서 임금을 목적으로 근로를 제공하였다고 인정하기 어렵다는 이유로, 甲 등이 「근로기준법」 상 근로자에 해당하지 않는다(대법원 2013. 6. 27. 선고, 2011다44276 판결).

관련판례2 – 골프장 캐디의 근로자성 부인

골프장에서 일하는 캐디는, ① 골프장 시설운영자와 사이에 근로계약·고용계약 등의 노무공급계약을 전혀 체결하고 있지 않고, ② 그 경기보조업무는 원래 골프장측이 내장객에 대하여 당연히 제공하여야 하는 용역 제공이 아니어서 캐디에 의한 용역 제공이 골프장 시설운영에 있어서 필요불가결한 것이 아니며, ③ 내장객의 경기보조업무를 수행한 대가로 내장객으로부터 직접 캐디 피(caddie fee)라는 명목으로 봉사료만을 수령하고 있을 뿐 골프장 시설운용자로부터는 어떠한 금품도 지급받지 아니하고, ④ 골프장에서 용역을 제공함에 있어 그 순번의 정함은 있으나 근로시간의 정함이 없어 자신의 용역 제공을 마친 후에는 골프장 시설에서 곧바로 이탈할 수 있고, ⑤ 내장객의 감소 등으로 인하여 예정된 순번에 자신의 귀책사유 없이 용역 제공을 할 수 없게 되더라도 골프장 시설운용자가 캐디 피에 상응하는 금품이나 근로기준법 소정의 휴업수당을 전혀 지급하고 있지도 아니하며, ⑥ 내장객에 대한 업무 수행과정에서 골프장 시설운용자로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받고 있지 않으며, ⑦ 근로소득세를 납부하고 있지 않고, ⑧ 내장객에 대한 경기보조업무 수행을 해태하여도 그 용역을 제공하는 순번이 맨 끝으로 배정되는 등의 사실상의 불이익을 받고 있을 뿐 달리 골프장 시설운용자가 캐디에 대하여 회사의 복무질서 위배 등을 이유로 한 징계처분을 하지 아니하는 등의 여러 사정을 종합하여 볼 때, 골프장 시설운영자에 대하여 사용종속관계하에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 「근로기준법」 제14조 소정의 근로자로 볼 수 없다(대법원 2014. 2. 13. 선고, 2011다78804 판결 및 대법원 1996. 7. 30. 선고 95누13432 판결).

3.1.2. 계속근로기간 확인

계속근로기간의 산정

계속근로기간의 개념

▪ "계속근로기간"이란 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 의미하며, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 계약기간의 만료로 그 고용관계는 종료되는 것이 원칙입니다(고용노동부, 『근로자퇴직급여 보장법 질의회시집』 52면).

▪ 위에 따라 계속근로기간이 1년 이상이면서 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자는 퇴직급여를 받을 수 있습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항 단서).

Q1. 계약기간이 올해 1월 2일부터 내년 1월 1일(휴무일)까지인 경우 퇴직급여를 지급받을 수 있을까요?

A1. 근로계약기간이 정해져 있을 경우 1월 1일은 근로제공의무가 면제된 날(사업장 휴무일)이어서 근로를 제공하지 못하였다 하더라도 근로관계는 존속되는 기간으로 보아야 할 것이며, 근로자의 퇴사일은 1월 2일이 될 것이므로 고용주는 근로자에게 퇴직금을 지급해야 합니다(고용노동부, 『근로자퇴직급여 보장법 질의회시집』, 68면 참조).

Q2. 휴직기간도 계속근로기간에 포함되나요?

A2. '계속근로기간'이란 동일한 고용주와 계속해서 사용종속관계를 유지하면서 근로를 제공하는 것을 말하며, 고용주의 승인 하에 이루어진 일시 휴직상태도 포함됩니다. 다만, 개인적인 유학 등과 같은 개인적인 사유에 해당하는 휴직기간에 대해 단체협약 또는 취업규칙 등의 규정으로 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 합산하지 않을 수 있습니다(고용노동부,

『근로자퇴직급여 보장법 질의회시집』, 72면 참조).

Q3. 수습(인턴)기간도 계속근로기간에 포함되나요?

A3-1. 수습(인턴)기간 동안에 회사와 사용종속관계를 유지하면서 근로를 제공한 경우에는 수습(인턴)기간도 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 포함되어야 합니다(광주지법 2004. 4. 18. 선고, 2002가단1180 판결).

A3-2. 수습 또는 인턴으로 채용되어 근무하다가 중간에 정식직원으로 채용되어 공백기간 없이 계속 근무한 경우처럼 근속기간 중에 근로제공형태의 변경이 있는 경우에도 수습 또는 인턴으로서의 근무기간과 정식직원으로서의 근무기간을 통산한 기간을 퇴직금 산정의 기초가 되는 계속근로기간으로 보아야 합니다(대법원 1995. 7. 11. 선고, 93다26168 판결).

계속근로기간의 갱신 또는 반복

▪ 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정해야 합니다(대법원 1995. 7. 11. 선고, 93다26168 판결).

▪ 갱신 또는 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백 기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비해 길지 않고 계절적 요인이나 방학 기간 등 해당 업무의 성격에 기인하거나 대기 기간·재충전을 위한 휴식 기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성은 그 기간 중에도 유지됩니다(대법원 2006. 12. 7. 선고, 2004다29736 판결).

계속근로기간 관련 사례

일용근로자의 계속근로기간 산정방법

▪ "일용근로자"란 1일 단위의 계약으로 채용되고 그 날의 근로종료로써 근로계약도 종료하여 계속 근로관계가 유지되지 않는 자를 말합니다(고용노동부, 『근로자퇴직급여 보장법 질의회시집』, 93면).

▪ 명목상 일용근로자라 하더라도 공사현장 등에 기간의 정함이 없이 채용된 후 통상적인 근로관계가 상당기간 지속되어 특별한 사정이 없는 한 공사만료시까지의 계속근로가 예정되어 있는 경우에는 공사 만료시까지 고용관계가 계속되는 것으로 볼 수 있습니다(고용노동부, 『근로자퇴직급여 보장법 질의회시집』, 93면).

▪ 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상과 미만을 반복하는 경우에는 근로자가 퇴직하는 날을 기준으로 하여 계속근로기간을 산정하되, 계속근로기간은 전체 재직기간중에서 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 기간을 제외한 기간으로 합니다(고용노동부, 『근로자퇴직급여 보장법 질의회시집』, 94면).

▪ 건설일용근로자의 공사현장이 바뀌더라도 계속근로로 인정되고, 그 기간이 1년 이상이면 퇴직금은 근로자가 최종 공사현장에서 퇴직할 때 지급하는 것이 원칙입니다(고용노동부, 『근로자퇴직급여 보장법 질의회시집』, 136면).

영업 양도시 계속근로 산정방법

▪ "영업의 양도"란 일정한 영업목적에 따라 조직화된 총체로써 인적·물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 것을 말합니다. 이 경우 근로자들의 근로관계는 원칙적으로 영업을 양수하는 기업에 포괄적으로 승계되어 근로의 계속성이 유지됩니다(대법원 2005. 2. 25. 선고, 2004다34790 판결).

▪ 기업이 사업부문의 일부를 양도하면서 사업을 양도·양수하는 기업들의 경영방침에 따른 일방적인 결정에 따라 퇴직과 재입사의 형식을 거친 것에 불과하다면 이러한 형식을 거쳐서 퇴직금을 지급받았더라도 근로자에게 근로관계를 단절할 의사가 있었다고 할 수 없으므로 계속근로관계는 단절되지 않는다 할 것이며, 이와 같은 경우에 근로자가 최종적으로 사업을 양수한 기업에서 퇴직하면, 그 기업은 사업을 양도한 기업에서의 근속기간을 포함한 근속연수에 상응하는 퇴직금에서 이미 지급된 퇴직금을 공제한 나머지를 지급할 의무가 있습니다(대법원 2005. 2. 25.

선고, 2004다34790 판결).

외국인 근로자의 재입국 시 계속근로기간 산정방법

▪ “계속근로기간”이란 동일한 고용주와 계속해서 사용종속관계를 유지하면서 근로를 제공하는 것을 말하며, 고용주의 승인하에 이루어진 일시 휴직상태도 포함됩니다(고용노동부, 『근로자퇴직급여 보장법 질의회시집』, 69면 참조).

▹ 출국 전 사업주가 근로자를 계속 고용하는 것을 전제조건으로 ‘재입국취업활동신고서’를 작성하고 사용종속관계를 유지하면서 고용주의 승인하에 근로자가 일정기간 출국 후 재입국하여 계속 근로하였다면 계속근로기간에 포함됩니다(고용노동부, 『근로자퇴직급여 보장법 질의회시집』, 69면 참조).

▹ 다만, 노사당사자간에 실제 근로제공이 없게 되는 ‘자진출국’의 기간에 대해 자진출국 시점에서 근로관계가 종료되고, 재입국 시업에서 근로관계가 새로이 시작되는 것으로 정했다면 그에 따라 판단해야 됩니다(고용노동부, 『근로자퇴직급여 보장법 질의회시집』, 69면 참조).

직종전환 시 계속근로기간 산정방법

▪ 동일한 사업장에서 일용직으로 입사하여 근무하다가 정규직 또는 기능직으로 임용되어 계속 근로한 근로자의 퇴직금 계산을 위한 계속근로연수 판단은 구체적인 사실관계를 종합적으로 고려해야 합니다(고용노동부, 『근로자퇴직급여 보장법 질의회시집』, 66면 참조).

▹ 근로자의 자발적인 의사에 따라 일용직 사직의사 표시와 고용주의 사직수리가 이루어진 이후 정규직 또는 기능직으로 환직을 위한 시험 응시 등 임용절차를 거친 경우라면 근로관계는 유효하게 단절된 것으로 볼 수 있습니다(고용노동부, 『근로자퇴직급여 보장법 질의회시집』, 66면 참조).

▹ 다만, 일용직에 대한 근로관계를 계속 유지하고 있는 상태에서 특별채용절차를 밟아 채용이 확정된 후에 일용직 사직서를 제출한 후 정규직 또는 기능직으로 채용이 이루어진 경우라면 일용직에서 정규직 또는 기능직으로 환직된 것에 불과한 것이므로 근로관계가 유효하게 단절되었다고 볼 수 없습니다(고용노동부, 『근로자퇴직급여 보장법 질의회시집』, 66면 참조).

> ※ 사안별 계속근로기간 산정방법에 대한 보다 자세한 사항은 『근로자퇴직급여 보장법 질의회시집』에서 확인하시거나 고용노동부(http://www.moel.go.kr, ☏ 1350)에 문의하시기 바랍니다.

3.2. 퇴직급여 지급

3.2.1. 퇴직금 지급

퇴직금 지급방법

퇴직금의 산정방법 및 지급기간

▪ 고용주는 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대해 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항, 제2조제4호 및 「근로기준법」 제2조제1항제6호·제2항).

▹ “평균임금”이란 이를 산정해야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 해당 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말합니다.

▹ 평균임금이 근로자의 통상임금보다 적으면 그 통상임금을 평균임금으로 합니다.

<퇴직금 산정공식>

퇴직금 산정공식은 다음과 같으며, 고용노동부 퇴직금 계산기 바로가기에서 계산할 수 있습니다.

퇴직금 = 1일 평균임금 × 30일 × (재직일수 ÷ 365)

▪ 고용주는 근로자가 퇴직한 경우에 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내(특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있음)에 퇴직금을 지급해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제9조제1항).

▹ 이를 위반하여 퇴직금을 지급하지 않은 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제44조제1호).

※ 다만, 퇴직금 미지급 고용주(「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단 공개된 체불사업주가 명단 공개 기간 중에 퇴직금을 지급하지 않은 경우는 제외)에 대해서는 피해자의 명시적인 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제44조 단서).

▪ 위에 따른 퇴직금은 근로자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정 또는 「근로자퇴직급여 보장법」 제23조의8제1항에 따른 계정으로 이전하는 방법으로 지급해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제9조제2항 본문).

※ 다만, 다음의 경우에는 그렇지 않습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제9조제2항 단서 및 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조의2).

√ 근로자가 55세 이후에 퇴직하여 급여를 받는 경우

√ 급여가 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액 이하인 경우

√ 근로자가 사망한 경우

√ 「출입국관리법 시행령」 제23조제1항에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격으로 국내에서 근로를 제공하고 퇴직한 근로자가 퇴직 후 국외로 출국한 경우

√ 다른 법령에서 급여의 전부 또는 일부를 공제하도록 한 경우

※ 급여에서 일부를 공제한 경우 남은 금액은 근로자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정 또는 개인형퇴직연금계정등으로 이전해야 함

※ 근로자가 위에 따라 개인형퇴직연금제도의 계정등을 지정하지 않은 경우에는 근로자 명의의 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제9조제3항).

육아휴직 등 근로자의 퇴직금 산정방법

▪ 평균임금 산정기간 중에 출산전후휴가 및 유산·사산 휴가 기간과 육아휴직 기간이 있는 경우에는 그 기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 뺍니다(「근로기준법 시행령」 제2조제1항제3호·제5호).

▪ 육아기 근로시간 단축을 한 근로자에 대해 「근로기준법」 제2조제6호에 따른 평균임금을 산정하는 경우에는 그 근로자의 육아기 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의3제4항).

퇴직금산정 관련 사례

임금에 퇴직금이 포함된 경우

관련판례1 – 임금에 포함된 퇴직금을 인정하지 않은 경우

고용주와 근로자가 매월 지급하는 월급이나 매일 지급하는 일당과 함께 퇴직금으로 일정한 금원을 미리 지급하기로 한 약정은 강행법규에 위배되어 무효가 됩니다. 이에 고용주가 근로자에게 법률상 원인 없이 근로자에게 퇴직금 명목이 포함된 금원을 지급함으로써 그 금액 상당의 손해를 입은 반면 근로자는 같은 금액 상당의 이익을 얻은 셈이 되므로, **근로자는 수령한 퇴직금 명목의 금원을 부당이득으로 고용주에게 반환**해야 합니다(대법원 2010. 5. 20. 선고 2007다90760 전원합의체 판결).

관련판례2 – 임금에 포함된 퇴직금을 인정한 경우

임금에 있어서 **고용주와 근로자 사이에 월급이나 일당 등에 퇴직금을 포함시키고 퇴직 시 별도의 퇴직금을 지급하지 않는다는 취지의 합의가 존재할 뿐만 아니라, 임금과 구별되는 퇴직금 명목 금원의 액수가 특정되고, 퇴직금 명목 금원을 제외한 임금의 액수 등을 고려할 때 퇴직금 분할 약정을 포함하는 근로계약의 내용이 종전의 근로계약이나 근로기준법 등에 비추어 근로자에게 불이익하지 않는 등, 고용주와 근로자가 임금과 구별하여 추가로 퇴직금 명목으로 일정한 금원을 지급할 것을 약정한 경우에만 적용**됩니다. 다만, 고용주와 근로자가 체결한 해당 약정이 퇴직금을 지급하지 않기 위해 퇴직금 분할 약정의 형식만을 취한 것인 경우에는 적용되지 않습니다(대법원 2012. 12. 13. 선고 2012다77006 판결).

퇴직금 산정기간에 휴직기간 등이 있는 경우

▪ 평균임금 산정기간 중에 다음에 해당하는 기간이 있는 경우에는 그 기간과 그 기간에 지불된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 공제합니다(「근로기준법 시행령」 제2조제1항).

평균임금에 산정에 제외되는 기간

- 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자가 수습을 시작한 날부터 3개월 이내의 기간
- 고용주의 귀책사유로 휴업한 기간
- 출산전후휴가 및 유산·사산 휴가 기간
- 업무상 부상 또는 질병으로 요양하기 위해 휴업한 기간
- 육아휴직 기간
- 파업·태업·직장폐쇄 등의 쟁의행위기간
- 병역의무를 이행하기 위해 휴직하거나 근로하지 못한 기간(임금을 지급받은 경우에는 제외)
- 업무 외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 고용주의 승인을 받아 휴업한 기간

▪ 휴직한 기간이 3개월을 초과하여 평균임금 산정기준기간이 없게 되는 경우에는 휴직한 첫날을 평균임금산정 사유발생일로 보아 이전 3개월간을 대상으로 평균임금을 산정해야 합니다(고용노동부, 『근로자퇴직급여 보장법 질의회시집』, 177면 참조).

3.2.2. 퇴직연금 지급

퇴직연금 지급방법

퇴직연금 종류 및 수급요건

▪ 확정급여형 퇴직연금제도 또는 확정기여형 퇴직연금제도의 급여 종류는 연금 또는 일시금으로 하며, 수급요건은 다음과 같습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제17조제1항 및 제19조제2항).

- 연금은 55세 이상으로서 가입기간이 10년 이상인 가입자에게 지급(지급기간은 5년 이상이어야 함)
- 일시금은 연금수급 요건을 갖추지 못하거나 일시금 수급을 원하는 가입자에게 지급

퇴직연금 지급기간

▪ 고용주는 가입자의 퇴직 등 위에 따른 급여를 지급할 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직연금사업자로 하여금 적립금의 범위에서 지급의무가 있는 급여 전액(다음의 경우에는 「근로자퇴직급여 보장법」 제16조제1항제2호에 따른 금액에 대한 적립금의 비율에 해당하는 금액)을 지급하도록 해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제17조제2항 본문, 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제8조 및 「급여 전액지급 예외사유가 되는 비율고시」).

- 사업주가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 파산선고를 받은 경우
- 사업주가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 회생절차개시 결정을 받은 경우
- 사업주가 「임금채권보장법 시행령」 제5조제1항제2호 또는 제3호에 해당하는 경우
- 「근로자퇴직급여 보장법」 제16조제2항에 따른 확인결과 기준책임준비금 중 적립금의 비율이 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제5조제1항에 따른 비율보다 낮은 경우(이 경우 과거근로기간을 가입기간에 포함시키는 경우에도 제5조제1항에 따른 비율을 적용)
- 다음 값이 25% 이상인 경우

  (사업연도 개시일 이후 해당 사업의 가입자에게 지급한 퇴직급여의 누계액)/(사업연도 개시일의 적립금 + 사업연도 개시일 이후 납입된 부담금의 합계액)
- 그 밖에 급여를 전액 지급하면 다른 근로자의 수급이 제한되는 경우

▪ 다만, 퇴직연금제도 적립금으로 투자된 운용자산 매각이 단기간에 이루어지지 않는 등 특별한 사정이 있는 경우에는 사용자, 가입자 및 퇴직연금사업자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제17조제2항 단서).

▪ 위를 위반하여 퇴직연금을 지급하지 않은 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제44조제2호).

※ 다만, 퇴직연금 미지급 고용주(「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단 공개된 체불사업주가 명단 공개 기간 중에 퇴직연금을 지급하지 않은 경우는 제외)에 대해서는 피해자의 명시적인 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제44조 단서).

개인형 퇴직연금제도의 계정으로 이전

▪ 퇴직연금의 지급은 가입자가 지정한 개인형 퇴직연금제도의 계정 등으로 이전하는 방법으로 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제17조제4항 본문).

▪ 다만, 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 개인형 퇴직연금제도의 계정으로 이전하지 않아도 됩니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제17조제4항 단서, 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제9조, 제3조의2제3호부터 제5호까지 및 「개인형퇴직연금제도로의 이전 예외사유 해당금액 고시」).

- 가입자가 55세 이후에 퇴직하여 급여를 받는 경우
- 가입자가 급여를 담보로 대출받은 금액 등을 상환하기 위한 경우

  ※ 이 경우 가입자가 지정한 개인형 퇴직연금제도의 계정 또는 중소기업퇴직연금기금제도 가입자부담금 계정으로 이전하지 않은 금액은 담보대출 채무상환 금액을 초과할 수 없음
- 급여가 300만원 이하인 경우
- 근로자가 사망한 경우
- 취업활동을 할 수 있는 체류자격으로 국내에서 근로를 제공하고 퇴직한 근로자가 퇴직 후 국외로 출국한 경우
- 다른 법령에서 급여의 전부 또는 일부를 공제하도록 한 경우

3.3. 퇴직급여 지급보호

3.3.1. 압류금지 등

퇴직급여의 압류 금지

퇴직금 등의 압류

▪ 퇴직금 및 그 밖에 이와 비슷한 성질을 가진 급여채권의 2분의 1에 해당하는 금액은 압류하지 못합니다(「민사집행법」 제246조제1항제5호).

퇴직연금의 압류

▪ 퇴직연금제도(중소기업퇴직연금기금제도 포함)의 급여를 받을 권리는 압류할 수 없습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제7조제1항).

※ 「민사집행법」 및 「근로자퇴직급여 보장법」 과의 관계

- 민사집행법은 제246조 제1항 제4호에서 퇴직연금 그 밖에 이와 비슷한 성질을 가진 급여채권은 그 1/2에 해당하는 금액만 압류하지 못하는 것으로 규정하고 있으나, 이는 '근로자퇴직급여 보장법'상 양도금지 규정과의 사이에서 일반법과 특별법의 관계에 있으므로, 퇴직급여법상의 퇴직연금채권은 그 전액에 관하여 압류가 금지된다고 보아야 한다(대법원 2014. 1. 23. 선고 2013다71180 판결).

※ 참고: 「민사집행법」 상 압류금지채권

- 급료·연금·봉급·상여금·퇴직연금, 그 밖에 이와 비슷한 성질을 가진 급여채권의 2분의 1에 해당하는 금액은 압류하지 못하되, 생계비 등을 고려하여 다음의 구분에 따라 압류가 가능한 금액이 달라집니다(「민사집행법」 제246조제1항제4호, 「민사집행법 시행령」 제3조 및 제4조).

월 급여액	압류가능금액
월 250만원 이하	0원
월 250만원 초과 500만원 이하	월 급여액-250만원
월 500만원 초과 600만원 이하	월 급여액/2
월 600만원 초과	월 급여액-<300만원＋[{(월 급여액/2)-300만원}/2]>

퇴직급여의 양도 또는 담보 제공 금지

퇴직연금의 양도 또는 담보 제공

▪ 퇴직연금제도(중소기업퇴직연금기금제도 포함)의 급여를 받을 권리는 양도 또는 담보로 제공할 수 없습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제7조제1항).

▪ 다만, 퇴직연금 가입자가 주택구입 등의 사유와 요건을 갖춘 경우에는 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리를 담보로 제공할 수 있습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제7조제2항 전단).

※ 퇴직연금의 담보제공 사유와 요건 알아보기

3.3.2. 퇴직급여 청구권 보장기간

퇴직금 청구권의 소멸시효

퇴직금 청구권의 소멸시효기간

▪ 퇴직금을 받을 권리는 3년간 행사하지 않으면 시효로 인해 소멸합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제10조).

▪ 퇴직금을 받을 권리의 소멸시효는 권리를 행사할 수 있는 때로부터 진행합니다(「민법」 제166조제1항).

※ 기간의 정함이 없는 경우 마지막 근로를 제공한 날의 다음날이 퇴직일이 되며, 퇴직일부터 권리를 행사 할 수 있습니다.

퇴직금 청구권 소멸시효의 중단

소멸시효의 중단사유

▪ 퇴직금을 받을 권리의 소멸시효는 다음의 사유로 중단됩니다(「민법」 제168조 참조).

- 청구
- 압류 또는 가압류·가처분
- 승인

소멸시효의 중단 후의 시효진행

▪ 시효가 중단된 때에는 중단까지에 경과한 시효기간은 이를 산입하지 않고 중단사유가 종료한 때부터 새로

진행합니다(「민법」 제178조제1항).

▪ 재판상의 청구로 중단한 시효는 재판이 확정된 때부터 새로 진행합니다(「민법」 제178조제2항).

4. 퇴직급여 미지급 시 구제방법

4.1. 고용주가 미지급한 경우

4.1.1. 구제절차

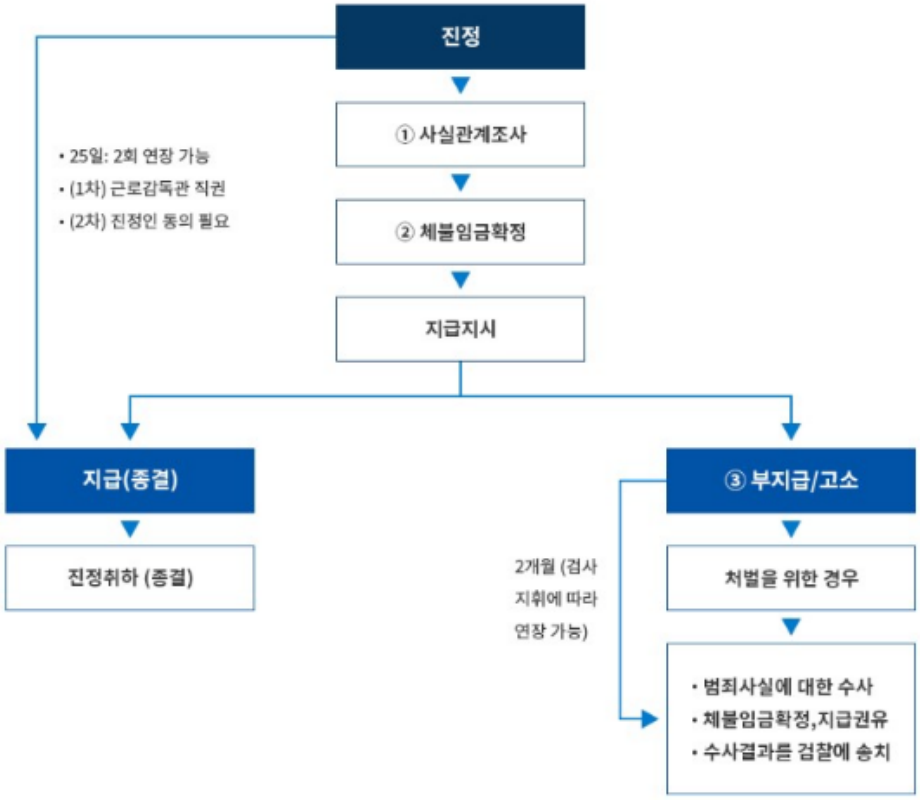
진정·고소

진정·고소의 신청

▪ 퇴직금을 지급받지 못한 근로자는 지방노동관서에 퇴직금을 지급 받을 수 있도록 해달라고 요구(진정)하거나 고용주를 「근로기준법」 위반으로 처벌해 달라고 요구(고소)할 수 있습니다(출처: 고용노동부 노동포털).

▪ 임금체불에 대한 진정은 고용노동부 노동포털에서 온라인으로 제기하거나 사업장 소재지 관할 고용노동관서 고객지원실을 방문하여 사전 상담 후 진정 또는 고소하실 수 있습니다(출처: 고용노동부 노동포털).

처리절차



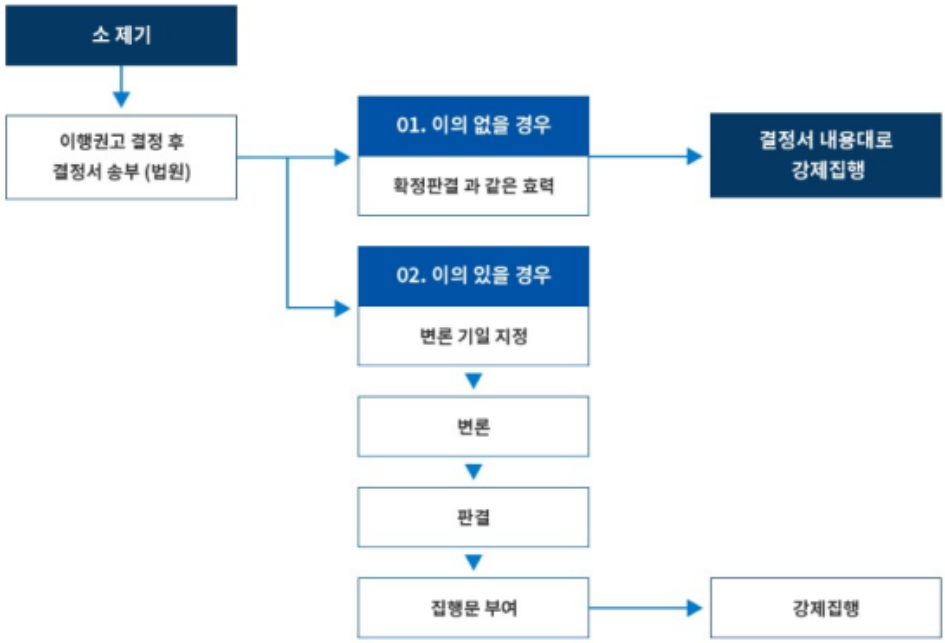
<출처: 고용노동부 고용포털>

민사소송

신청방법

▪ 사업장 소재지 관할 또는 근로자 주소지 관할 지방법원에 민사소송을 제기하여 확정판결을 받은 후 강제집행을 할 수 있습니다(출처: 고용노동부 고용포털).

처리절차



※ 민사소송과 관련된 자세한 내용은 나홀로 민사소송 또는 소액사건재판에서 확인하실 수 있습니다.

고용주에 대한 제재

퇴직급여 미지급(미납입) 고용주

▪ 고용주가 퇴직금을 지급하지 않은 때에는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제43조제1호).

▪ 근로자가 퇴직할 때 고용주가 퇴직연금 급여를 지급하지 않거나 부담금 또는 지연이자를 납입하지 않은 때에는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제43조제2호).

※ 다만, 퇴직급여 미지급(미납입) 고용주(「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단 공개된 체불사업주가 명단 공개 기간 중에 퇴직급여를 지급 또는 납입하지 않은 경우는 제외)에 대해서는 피해자의 명시적인 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제43조 단서).

4.1.2. 지연이자의 지급

미지급 퇴직급여에 대한 지연이자 지급의무

퇴직급여 지연이자

▪ 고용주는 근로자에게 지급되는 퇴직급여의 일시금의 전부 또는 일부를 지급하지 않은 경우 지급하는 날까지 다음의 구분에 따라 지연이자를 지급해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제9조제1항, 제17조제3항, 제20조제3항, 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제11조제1호·제2호, 「근로기준법」 제37조제1항제1호 및 「근로기준법 시행령」 제17조).

구 분	내 용
퇴직금 지연이자	퇴직한 날의 다음날부터 14일 이내(특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 사이의 합의로 연장가능)에 지급하지 않은 경우 그 다음 날부터 지급하는 날까지의 지연 일수에 대해 연 100분의 20의 지연이자를 지급
퇴직연금 지연이자	▪ 부담금을 납입하기로 정해진 날짜의 다음 날을 기산일로 하여 가입자의 퇴직 등 급여를 지급할 사유가 발생한 날부터 14일까지의 기간에는 연 100분의 10의 지연이자를 납입 ▪ 위 기간의 다음 날부터 부담금을 납입하는 날까지의 기간에는 연 100분의 20의 지연이자를 납입

Q. 당사자 사이의 합의로 퇴직금 지급일이 연장된 경우 지연이자가 발생하나요?

A. 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의로 퇴직금 지급 기일을 연장할 수 있으므로 연장 기한에 당사자가 동의하였다면 「근로기준법」 상 위반은 면할 수 있겠지만, 「근로기준법 시행령」 제18조에서 규정하고 있는 지연이자율 적용제외 사유에 해당하지 않는 한 당사자 간의 합의만으로 「근로기준법」 제37조에 따른 지연이자 지급의무를 면할 수 있는 것은 아닙니다(고용노동부 행정해석례, 근로기준과-3981, 2005. 7. 28.).

지연이자 지급 제외기간

▪ 고용주가 다음의 어느 하나에 해당하는 사유로 퇴직급여의 지급을 지연하는 경우에는 그 사유가 존속하는 기간에 대해서는 적용하지 않습니다(「근로기준법」 제37조제3항, 「근로기준법 시행령」 제18조 및 「임금채권보장법」 제7조제1항제1호부터 제3호까지).

- 천재·사변
- 회생절차개시의 결정
- 파산선고의 결정
- 고용노동부장관이 「임금채권보장법 시행령」 제5조제1항에 따라 도산등사실인정을 하는 경우
- 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」, 「국가재정법」, 「지방자치법」 등 법령상의 제약에 따라 임금 및 퇴직금을 지급할 자금을 확보하기 어려운 경우
- 지급이 지연되고 있는 임금 및 퇴직금의 전부 또는 일부의 존부(存否)를 법원이나 노동위원회에서 다투는 것이 적절하다고 인정되는 경우
- 그 밖에 위의 내용과 준하는 사유가 있는 경우

고용주에 대한 제재

지연이자 미지급 고용주

▪ 근로자가 퇴직할 때 고용주가 퇴직연금에 대한 지연이자를 납입하지 않은 경우에는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제43조제2호).

※ 다만, 지연이자 미납입 고용주(「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단 공개된 체불사업주가 명단 공개 기간 중에 지연이자를 납입하지 않은 경우는 제외)에 대해서는 피해자의 명시적인 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제43조 단서).

4.2. 사업장이 도산한 경우

4.2.1. 대지급금 신청

대지급금 신청

대지급금의 신청대상

▪ "대지급금"이란 고용주가 파산선고의 결정, 회생절차 개시의 결정 등의 사유로 퇴직한 근로자가 지급받지 못한 임금·퇴직금·휴업수당 및 출산전후휴가기간 중 급여(이하 "체불 임금등"이라 함)의 지급을 청구하면, 제3자의 변제에 관한 「민법」 제469조에도 불구하고 고용노동부장관이 고용주를 대신하여 지급하는 제도를 말합니다(「임금채권보장법」 제7조제1항, 제2조제3호 및 「임금채권보장법 시행령」 제5조).

▪ 산재보험 적용대상 사업장에서 6개월 이상 근로한 이후 파산의 선고, 회생절차개시의 결정, 사실상 도산인정 신청일(퇴직기준일)의 1년 전이 되는 날 이후 3년 이내에 해당 사업 또는 사업장에서 퇴직한 근로자는 체불 임금등 대지급금(이하 "대지급금"이라 함)을 신청할 수 있습니다(출처: 고용노동부).

> **Q. 사업장의 도산 등으로 고용주 확인이 불가능한 경우 퇴직사실 판단기준과 퇴직급여를 지급받을 수 있는 방법이 있나요?**
>
> A. 사업장의 도산 등에 따라 퇴직사실 판단기준과 퇴직급여 지급방법은 다음과 같습니다.

구분	내용
퇴직사실 판단기준	▪ 해당 사업자의 폐업사실 확인서(세무서 발행) ▪ 청구 근로자(가입자)의 사회보험제도에서의 자격상실 확인서류(고용보험 자격상실 서류의 상실코드 참조 등) ▪ 청구 근로자(가입자)가 다른 회사에 취업했음을 확인할 수 있는 서류(고용보험 자격취득사실 확인, 재직증명서 등) ▪ 위의 경우로 확인이 불가능한 경우 고용노동부 장관은 근로자에게 퇴직확인서를 청구하고, 사업장에 유선으로 통화시도 또는 인사담당 및 다른 근로자에게 통화하는 등 사실확인 후 처리
확정급여형 지급방법	▪ 해당 사업장으로부터 받은 최종자료를 토대로 적립비율만큼 근로자에게 지급(지급되는 금액에 대해서 원천징수) ▪ 근로자에게 지급된 내역을 사업장에 통보
확정기여형 지급방법	▪ 해당 근로자의 적립금을 지급(지급되는 금액에 대해서 원천징수) ▪ 이때 미지급된 부담금이 있을 경우 이를 근로자에게 통보

<출처: 고용노동부 노동포털 질의회시(퇴직급여보장팀-403 2007. 1. 25.)>

대지급금 신청방법

▪ 대지급금을 지급받으려는 사람은 다음의 구분에 따른 기간 이내에 지급청구서를 제출해야 합니다(「임금채권보장법」 제7조제7항, 「임금채권보장법 시행령」 제9조제1항제1호부터 제3호까지 및 「임금채권보장법 시행규칙」 제5조제1항·제2항 참조).

구분		신청 기간 및 방법
도산대지급금	회생절차개시·파산선고의 결정 및 고용노동부장관이 미지급 임금등을 지급할 능력이 없다고 인정한 경우의 대지급금	파산선고등 또는 도산등사실인정이 있은 날부터 2년 이내에 관할지방고용노동관서를 거쳐 근로복지공단에 제출
간이대지급금	사업주가 근로자에게 미지급 임금등을 지급하라는 종국판결, 지급명령, 조정 또는 결정 등에 따른 대지급금	판결등이 있은 날부터 1년 이내에 근로복지공단에 제출
	고용노동부장관이 근로자에게 체불임금등과 체불사업주 등을 증명하는 체불 임금등·사업주 확인서를 발급하여 사업주의 미지급임금등이 확인된 경우의 대지급금	체불임금등·사업주확인서가 최초로 발급된 날부터 6개월 이내에 근로복지공단에 제출

※ 대지급금 지원금액 및 지급절차 자세히 알아보기